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

Assurance-emploi

Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014

Canada
CEIC-001-06-15

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

Mars 2015

L'honorable Pierre Poilievre
Ministre de l'Emploi et du Développement social, de la Réforme démocratique
et ministre de la Commission de la capitale nationale
140, promenade du Portage
Gatineau QC K1A 0J9

Monsieur le Ministre,

Nous sommes heureux de présenter le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014.* Ce rapport est le dix-huitième d'une série de rapports annuels présentés par la Commission de l'assurance-emploi du Canada, en vertu de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi.*

Ce rapport, qui couvre la période allant du 1er avril 2013 au 31 mars 2014, renferme une analyse de l'efficacité globale des prestations de revenu, des mesures actives et de la prestation des services de l'assurance-emploi. Le rapport examine tout particulièrement le comportement du régime d'assurance-emploi durant une période de croissance économique modérée avec une modeste tendance à la baisse en ce qui a trait au taux de chômage.

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

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

Nous espérons que vous trouverez ce rapport informatif.

La version originale a été signée par :

Ian Shugart
Président

Judith Andrew
Commissaire des employeurs

Mary-Lou Donnelly
Commissaire des travailleurs et travailleuses

Assurance-emploi

Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014

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

Canada

CEIC-001-06-15

Assurance-emploi Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014

Vous pouvez télécharger cette publication en ligne à :
publicentre.edsc.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, 2015

Pour obtenir de plus amples renseignements sur les droits de reproduction :
droitdauteur.copyright@hrsdc-rhdcc.gc.ca

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

EDSC
Nº de cat. : CEIC-001-04-15

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES ABRÉVIATIONS 1

SOMMAIRE DES POINTS SAILLANTS 3

INTRODUCTION 5

CHAPITRE 1 - CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL 9

I. Aperçu économique 9

II. Aperçu du marché du travail 12

1. Le taux d'activité 12
2. L'emploi 16
3. Le chômage 23

CHAPITRE 2 - RÉPERCUSSIONS ET EFFICACITÉ DE LA PARTIE I DE LA LOI SUR L'ASSURANCE-EMPLOI 37

I. Total des prestations de revenu 39

1. Total des prestations de revenu, demandes et prestations 39
2. Effet des prestations de revenu sur la redistribution du revenu 45
3. Disposition relative au supplément familial 48
4. Disposition relative au remboursement des cotisations 50
5. Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis 52

II. Aider les Canadiens en situation de chômage : Les prestations régulières d'assurance-emploi 56

1. Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et prestations régulières 56
2. Prestations régulières d'assurance-emploi : couverture, admissibilité et accès 68
3. Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi 82
4. Admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi 98
5. Durée des prestations d'assurance-emploi régulières 101
6. Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi 102
7. Disposition de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles (JCED) . . 112

8. Redistribution du revenu des prestations d'assurance-emploi régulières 115
9. Prestations d'assurance-emploi régulières et travailleurs saisonniers 117
10. Les prestations d'assurance-emploi régulières et la mobilité de la main-d'œuvre 123

III. Prestations de pêcheur de l'assurance-emploi 126

1. Demandes de prestations de pêcheur de l'assurance-emploi et versements 126
2. Couverture et admissibilité aux prestations de pêcheur de l'assurance-emploi 128
3. Accessibilité aux prestations de pêcheur de l'assurance-emploi 129
4. Niveau des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi 130
5. Durée des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi 130

IV. Prestations spéciales de l'assurance-emploi 131

1. Aperçu et modifications législatives 131
2. Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi 135
3. Prestation de maladie de l'assurance-emploi 139
4. Prestations de soignant de l'assurance-emploi 143
5. Prestations pour les parents d'enfants gravement malades 146

V. Prestations pour travail partagé de l'assurance-emploi 147

1. Aperçu 147
2. Demandes de prestations pour Travail partagé de l'assurance-emploi et versements 148
3. Demandes de prestations pour Travail partagé de l'assurance-emploi et versements, selon l'industrie, la province, le sexe et l'âge 149
4. Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi 150

VI. Les prestations de revenu de l'assurance-emploi et les entreprises 152

1. Les entreprises et les prestations de revenu de l'assurance-emploi 152
2. Les entreprises et les prestations d'assurance-emploi régulières 152

VII. Finances de l'assurance-emploi 155

CHAPITRE 3 - INCIDENCE ET EFFICACITÉ DES PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN (PEMS – PARTIE II DE LA LOI SUR ASSURANCE-EMPLOI) 157

I. Aperçu pour l'ensemble du pays 158

1. Contexte 158
2. Principaux résultats 160
3. Profil des clients et participation 163
4. Interventions : Prestations d'emploi 166
5. Interventions : mesures de soutien 169
6. Dépenses 174
7. Principaux indicateurs de rendement 175
8. Regard vers l'avenir 176

II. Activités provinciales et territoriales liées aux PEMS 177
1. Contexte. 177
2. Terre-Neuve-et-Labrador 177
3. Île-du-Prince-Édouard 180
4. Nouvelle-Écosse 182
5. Nouveau-Brunswick 185
6. Québec 188
7. Ontario. 190
8. Manitoba 193
9. Saskatchewan 195
10. Alberta 198
11. Colombie-Britannique 200
12. Territoires du Nord-Ouest 203
13. Yukon. 205
14. Nunavut 206
III. Évaluation nationale des impacts différentiels des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) 208
1. Objectif et méthodologie de l'étude 209
2. Résultats 210
3. Leçons retenues 214
IV. Activités pancanadiennes et service national de placement 216
1. Contexte. 216
2. Programmes destinés aux autochtones 217
3. Investissement accru dans les compétences en milieu de travail 218
4. Ententes de soutien avec les provinces, les territoires et les Autochtones 225
5. Information sur le marché du travail 225
6. Initiatives du service national de placement 226

CHAPITRE 4 - ADMINISTRATION DU RÉGIME 229
I. Contexte 229
II. Information générale et demandes de renseignements 230
1. Sur Internet (Cliquez) 230
2. Par téléphone (Appelez) 233
3. En personne (Visitez) 234
III. Traitement des demandes et services spécialisés 236
1. Traitement des demandes. 236
2. Centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi. 239
3. Services de l'assurance-emploi destinés aux employeurs 241

4. Demandes de révision d'une décision d'assurance-emploi 243
5. Le Tribunal de la sécurité sociale du Canada 244

IV. Qualité 246

1. Exactitude du paiement et du traitement 247
2. Programme national d'encadrement et de la qualité des centres d'appels 251
3. Assurabilité de l'emploi 252

V. Intégrité 252

1. Activités relatives à l'intégrité 253
2. Initiatives visant la qualité des opérations d'intégrité 254
3. Gestion des risques 254

ANNEXE 1 - STATISTIQUES CLÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL 255

ANNEXE 2 - TABLEAUX DES DONNÉES SUR LES PRESTATIONS DE REVENU 273

ANNEXE 3 - TABLEAUX DES DONNÉES SUR LES PEMS 313

ANNEXE 4 - PRINCIPAUX RÉSULTATS ET DONNÉES SUR L'ADMINISTRATION DU RÉGIME 329

ANNEXE 5 - FINANCES DE L'ASSURANCE-EMPLOI 337

ANNEXE 6 - PRINCIPALES ÉTUDES CITÉES AU CHAPITRE 2 339

ANNEXE 7 - CHANGEMENTS RÉCENTS À L'ASSURANCE-EMPLOI 357

LISTE DES ABRÉVIATIONS

ACP	Association Canadienne de la Paie
a-e	Assurance-emploi
Appli-Web	Demande d'assurance-emploi en ligne
ARC	Agence du revenu du Canada
BVG	Bureau du vérificateur général du Canada
CAEC	Commission de l'assurance-emploi du Canada
CÉGEP	Collège d'enseignement général et professionnel
CEPE	Crédit pour l'embauche visant les petites entreprises
CSC	Centre Service Canada
CSE	Centre de services aux employeurs
CV	Coefficient de variation
DEREMPA	Personnes qui Deviennent ou redeviennent membres de la population active
D.G a-e	Division générale d'assurance-emploi
ECAE	Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi
ECPIE	Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi
EDSC	Emploi et développement social Canada
EDMT	Entente de développement sur le marché du travail
EDTR	Enquête sur la dynamique du travail et du revenu
EERH	Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
EIMT	Étude d'impact sur le marché du travail
EPA	Enquête sur la population active
ERE	Enquête sur la rémunération auprès des entreprises
IPC	Indice des prix à la consommation
JCED	Initiative Jumeler les canadiens et les canadiennes aux emplois disponibles
MDESC	Mon dossier d'entreprise Service Canada
MDSC	Mon dossier Service Canada
MPO	Pêches et océans Canada
MRA	Maximum de la rémunération assurable
MSV	Disposition relative aux meilleures semaines variables
NAS	Numéro d'assurance sociale
NVA	Norme variable d'admissibilité
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFAEC	Office de financement de l'assurance-emploi du Canada
PAE	Plan d'action économique
PAEPEGM	Prestation d'assurance-emploi pour les parents d'enfants gravement malades
P/C	Prestations-cotisations
PEMS	Prestation d'emploi et mesures de soutien

PFCE	Prestation fiscale canadienne pour enfants
PIB	Produit intérieur brut
PME	Petites et moyennes entreprises
PNAQ	Programme national d'assurance de la qualité
PNQE	Programme national de la qualité et de l'encadrement
PRTC	Programme de réduction du taux de cotisations
PS	Prestation de soignant
P/Ts	Provinces et territoires
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
RAS	Registre d'assurance sociale
RCE	Rapport de contrôle et d'évaluation
RE	Relevé d'emploi
RE Web	Relevé d'emploi électronique
RHDSC	Ressources humaines et développement social Canada
RPC	Régime de pensions du Canada
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
SAAE	Système amélioré d'alerte-emploi
SI	Séances d'information pour les prestataires
SMO	Service mobile occasionnel
SNE	Service national des enquêtes
STAD	Système de traitement automatisé des demandes
SV	Sécurité de la vieillesse
TaC	Travailler au Canada
TAP	Transfert automatisé protégé
TPPP	Disposition relative au travail pendant une période de prestations
VEP	Vérification de l'exactitude du paiement
VEPP	Valeur estimative « la plus probable »
VET	Vérification de l'exactitude du traitement

SOMMAIRE DES POINTS SAILLANTS

Le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014 *présente les résultats de l'examen du régime d'assurance-emploi pour l'exercice financier 2013-2014. Sauf mention contraire dans le texte, les points saillants se rapportent à 2013-2014 ou comparent les changements entre les exercices 2012-2013 et 2013-2014.*

L'économie et le marché du travail au Canada ont connu une croissance modérée avec une modeste tendance à la baisse en ce qui a trait au taux de chômage.

- Le produit intérieur brut réel s'est accru de 2,2 % en 2013-2014, stimulé de façon égale par les secteurs des biens et des services (croissance de 2,2 % chacun).
- L'emploi annuel a augmenté de 205 000 (+1,2 %), ce qui représente la quatrième hausse consécutive annuelle. Par ailleurs, le taux de chômage annuel a décliné, passant de 7,2 % à 7,0 %.

Le nombre de demandes et les montants versés au titre des prestations régulières et des prestations pour travail partagé ont continué à baisser.

- Le nombre de demandes de prestations régulières a baissé de 2,3 % pour s'établir à 1,33 million en 2013-2014. Toutefois, ce nombre est encore supérieur de 2,5 % à celui enregistré en 2007-2008 avant le début de la récession de la fin des années 2000. Les sommes versées en prestations régulières ont diminué de 1,0 % pour se chiffrer à 10,0 milliards de dollars.
- Le nombre de demandes de prestations pour travail partagé a diminué de 16,0% pour atteindre 11 673 demandes, ce qui est inférieur au niveau enregistré en 2007-2008 avant la récession. En 2013-2014, les sommes versées en prestations pour travail partagé ont diminué de 18,4 % pour s'établir à 21,3 millions de dollars.

Le taux d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières a augmenté et dépasse maintenant les niveaux atteints avant la récession.

- Parmi les travailleurs en chômage ayant cotisé au régime d'assurance-emploi dans les 12 mois précédents et ayant une raison valable de cessation d'emploi, 85,8 % étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi régulières en 2013, soit une hausse de 3,9 points de pourcentage par rapport au niveau de 81,9 % atteint en 2012. Ce taux surpasse maintenant les taux d'admissibilité atteints avant la récession (82,3 % en 2007 et 82,7 % en 2006).

- Cette augmentation était principalement attribuable à un changement dans les caractéristiques relatives au marché du travail des chômeurs ayant cotisé au régime d'assurance-emploi qui comptaient un plus grand nombre de travailleurs permanents à temps plein et de travailleurs temporaires saisonnniers.

Le nombre de demandes de prestations spéciales s'est accru alors que le nombre de prestations de pêcheur a continué à diminuer.

- Le nombre de demandes de prestations spéciales a augmenté de 1,0 % à 515 330 en 2013-2014. Les sommes versées en lien avec ces prestations ont augmenté de 5,7% pour s'établir à 4,7 milliards de dollars, soit la hausse la plus élevée enregistrée au cours des trois dernières années.
- Le nombre de demandes de prestations de pêcheur a diminué de 3,9 % pour s'établir à 27 175, soit le nombre de demandes le plus bas enregistré au cours des 14 dernières années. Les sommes versées en prestations de pêcheur ont aussi baissé de 1,9% pour se situer à 247,9 millions de dollars.

La participation aux Prestations d'emploi et mesures de soutien a augmenté significativement.

- En tout, 711 042 clients (+7,4 %) ont bénéficié de 1 138 409 interventions (+5,8 %).
- Les nombres de prestataires actifs (+9,1 %) et de clients non assurés (+9,5 %) ont augmenté de façon marquée, pendant que le total d'anciens prestataires diminuait (-3,1 %).
- L'utilisation des Services d'aide à l'emploi a augmenté de 6,8 %, pour atteindre 962 455 interventions, dans un contexte où le nombre d'interventions liées aux Prestations d'emploi est demeuré stable.
- La composante Développement des compétences (DC) des interventions liées aux Prestations d'emploi est demeurée relativement stable (+0,3 %); les provinces et territoires mettant l'emphase sur le volet apprentis du DC (+7,3 %), alors que le volet régulier du DC diminuait (-7,0 %).
- Les provinces et territoires ont orienté leurs efforts, dans une large mesure, en vue d'accroître les compétences et la participation des groupes sous-représentés comme les immigrants, les membres des minorités visibles et les autochtones.

Service Canada a de nouveau eu à traiter un volume élevé de demandes d'assurance-emploi.

- Service Canada a reçu 2,78 millions de demandes d'assurance-emploi en 2013-2014, ce qui représente une augmentation par rapport à l'exercice financier précédent (2,76 millions de demandes en 2012-2013).
- Les clients ont présenté près de 4,6 millions de demandes pour des services en personne liés à l'assurance-emploi, tandis que 4,2 millions de demandes ont été traitées par les centres d'appels spécialisés et 585 000 demandes liées à l'assurance-emploi l'ont été par le 1 800 0-Canada.
- Grace à des investissements continus dans les technologies visant à soutenir le traitement automatisé des prestations, 66,2 % des demandes de prestations d'assurance-emploi ont été traitées de manière partiellement ou complètement automatisée en 2013-2014. Les employeurs ont transmis 75 % de leurs relevés d'emploi en ligne et 92,1 % des clients ont reçu leurs prestations d'assurance-emploi au moyen du dépôt direct.
- Le taux d'exactitude des paiements est passé à 95,4 % en 2013-2014 comparativement à 94,1 % en 2012-2013. Les erreurs comprenaient des trop-perçus et des paiements insuffisants attribuables à trois sources : les prestataires, les employeurs et Service Canada.

INTRODUCTION

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

I. LE RÉGIME D'ASSURANCE-EMPLOI

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

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

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

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) doit, en vertu du mandat que lui confère la loi, contrôler et évaluer le régime d'assurance-emploi sur une base annuelle, et doit également superviser un programme de recherche dont les résultats servent à la rédaction annuelle de son *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi.* La CAEC présente le rapport au ministre de l'Emploi et du Développement social au terme de l'exercice financier, qui le dépose ensuite au Parlement.

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

La contribution de la CAEC à la transparence financière du système d'assurance-emploi représente aussi un autre rôle clé de la Commission. Chaque année, la CAEC commande un rapport sur les cotisations d'assurance-emploi à l'actuaire en chef, prépare un rapport sommaire et transmet les deux rapports au ministre de l'Emploi et du Développement social et au ministre des Finances, en vue de leur dépôt au Parlement. La CAEC fixe, en outre, le maximum des gains annuels assurables, conformément à l'exigence prévue par la *Loi.* Une nouvelle disposition législative accorde à la CAEC, à partir de 2017, la responsabilité de fixer le taux de cotisation à l'assurance-emploi.

La CAEC conseille quelles décisions rendues en appel relatives à l'assurance-emploi seront soumises à une révision judiciaire par la Cour d'appel fédérale. De plus, deux des commissaires, nommément le commissaire des travailleurs et des travailleuses et le commissaire des employeurs, ainsi que le président du nouveau Tribunal de la sécurité sociale, font partie d'un comité tripartite. Le ministre de l'Emploi et du Développement social consulte ce comité relativement à la nomination par le gouverneur en conseil des membres de la section de l'assurance-emploi de ce tribunal.

La CAEC est composée de quatre membres, dont trois sont des membres votants qui représentent les intérêts des travailleurs, des employeurs et du gouvernement. Le commissaire des travailleurs et des travailleuses et le commissaire des employeurs sont nommés par le gouverneur en conseil pour un mandat maximal de cinq ans. Ils ont pour mandat de représenter les collectivités qu'ils représentent, d'en être les porte-parole et de transmettre à l'interne, au sein d'EDSC, les préoccupations et les positions des employeurs et des employés à l'égard de l'élaboration des politiques et de la prestation de programmes relatifs à l'assurance-emploi et au marché du travail. À cette fin, les commissaires mènent régulièrement des consultations avec les organisations du secteur privé et des personnes qui ont un intérêt ou qui sont touchées par les programmes et services d'EDSC, plus particulièrement en ce qui a trait à l'assurance-emploi. Le sous-ministre de l'Emploi et du Développement social, qui représe le gouvernement, agit à titre de président de la CAEC, tandis que la sous-ministre déléguée principale de l'Emploi et du Développement social agit à titre de vice-présidente et n'a pas le droit de vote, à moins d'agir au nom du président.

III. MANDAT PRESCRIT PAR LA LOI

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

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

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

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

(2) La Commission présente un rapport 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. »

IV. LE RAPPORT

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

Cette édition du rapport met l'accent sur le comportement du régime d'assurance-emploi durant l'exercice financier 2013-2014, une période marquée par une croissance économique modérée avec une modeste tendance à la baisse en ce qui a trait au taux de chômage. Le premier chapitre rend compte de la situation du marché du travail canadien pendant cette période. Le second chapitre analyse l'utilisation, les répercussions et l'efficacité des prestations de revenu de l'assurance-emploi, qui ont été versées au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi,* au cours de cette même période. Le troisième chapitre analyse le soutien offert aux travailleurs en chômage grâce aux programmes et services actifs de réemploi (désignés sous le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien), qui relèvent de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi.* Enfin, le quatrième et dernier chapitre fournit de l'information sur l'administration du régime et la prestation des services.

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 2013-2014, soit la période d'évaluation du régime d'assurance-emploi couverte par le présent rapport[1]. La section I de ce chapitre présente un aperçu de la situation économique pendant la période à l'étude, tandis que la section II présente une analyse des développements du marché du travail[2,3]. L'annexe 1 renferme des renseignements plus détaillés sur les divers éléments analysés dans ce chapitre.

I. APERÇU ÉCONOMIQUE

L'économie canadienne a affiché une croissance du produit intérieur brut (PIB) réel pour une quatrième année consécutive. Toutefois, le taux de croissance a ralenti (voir le graphique 1). L'augmentation du PIB de 2,0 % en 2013 a été plus importante que l'augmentation de 1,7 % en 2012, mais plus faible que l'augmentation de 2,5 % en 2011 et de 3,4 % en 2010. En dépit du ralentissement de la croissance économique au cours des trois dernières années, le rendement du Canada surpasse toujours celui des autres pays du Groupe des sept (G7). En 2013, le Canada (+2,0 %) a enregistré la plus importante croissance annuelle du PIB du G7, suivi des États-Unis (+1,9 %) et du Royaume-Uni (+1,8 %) (voir le graphique 2).

Après avoir connu des taux de croissance négatifs pendant la récession à la fin des années 2000, l'économie canadienne a commencé à se rétablir au troisième trimestre de 2009, de sorte que les taux de croissance du PIB sont demeurés positifs au cours des trimestres suivants, à l'exception du second trimestre de 2011 (voir le graphique 3). En 2013-2014, les secteurs des biens et des services ont stimulé la croissance du PIB, les deux ayant affiché une hausse de 2,2 %. L'année s'est avérée excellente dans le secteur de l'énergie, avec une augmentation de 4,3 % principalement attribuable aux industries des mines, de l'exploitation des carrières et de l'extraction de pétrole et de gaz.

La croissance du marché du travail au Canada continue de surpasser celle observée dans plusieurs pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Parmi

---

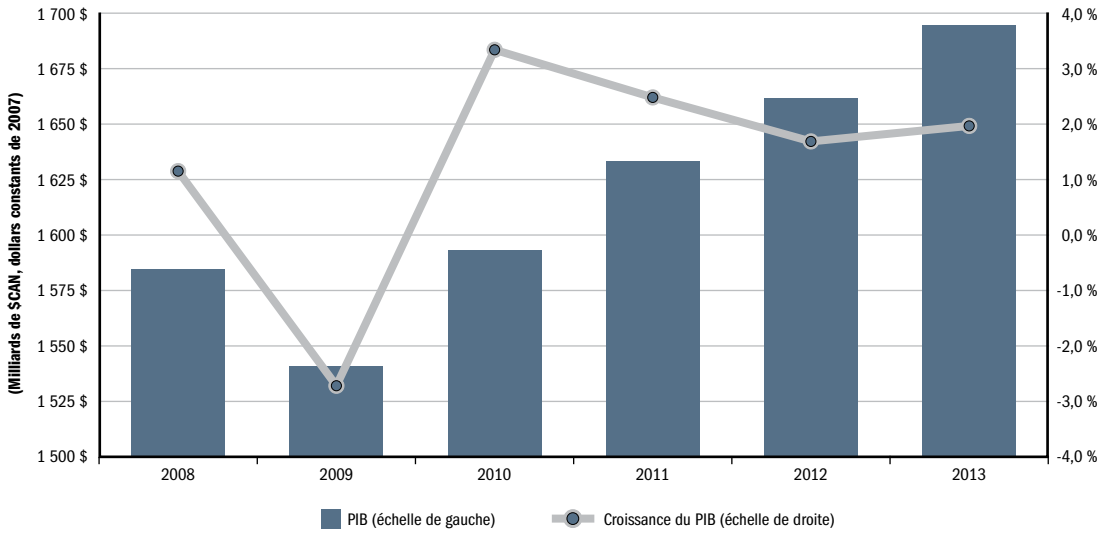
1 La période de référence ayant fait l'objet d'une analyse est l'exercice financier se déroulant du 1er avril 2013 au 31 mars 2014. À moins d'avis contraire, les données présentées dans ce chapitre sont tirées de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada et des Comptes nationaux des revenus et dépenses. Les données annuelles représentent les moyennes des données mensuelles non désaisonnalisées, tandis que les données mensuelles et trimestrielles sont désaisonnalisées. Veuillez prendre note que les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

2 En raison de révisions apportées par Statistique Canada, les données des années précédentes publiées dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* antérieurs ont été redressées.

3 Les données de l'année civile ont été utilisées lorsque les données pour l'exercice financier n'étaient pas disponibles.

GRAPHIQUE 1

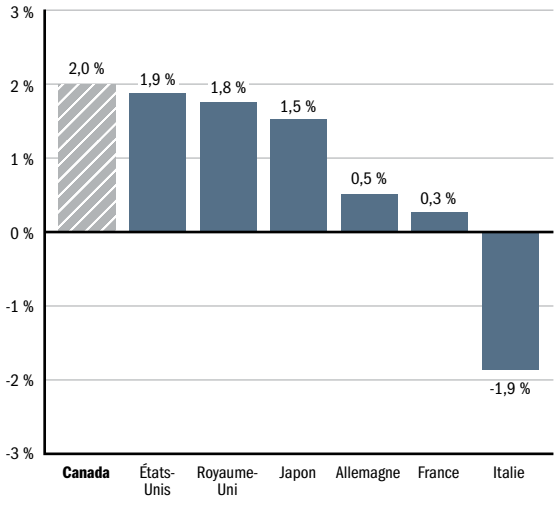
Croissance du produit intérieur brut réel, Canada, 2008 à 2013



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

GRAPHIQUE 2

Croissance du produit intérieur brut réel, pays du G7, 2013



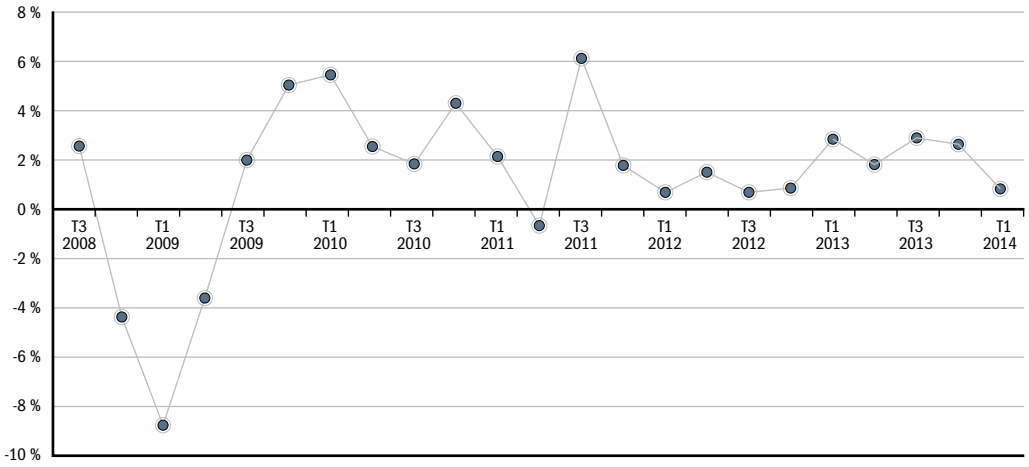
Source : Fonds monétaire international, base de données des Perspectives de l'économie mondiale.

les pays du G7, le Canada a affiché l'un des taux de croissance les plus forts au chapitre de l'emploi. En 2013, le Canada et le Royaume-Uni ont enregistré des gains d'emploi identiques, soit 1,3 %, les classant au deuxième rang du G7, derrière l'Allemagne avec 1,5 % (voir le graphique 4). En 2013, la croissance de l'emploi au Canada était presque deux fois plus importante que la croissance de la population chez les personnes âgées de 15 à 64 ans (+0,7 %), indiquant ainsi que la croissance de l'emploi sur le marché du travail excède la croissance de la population.

L'emploi au Canada a continué à enregistrer d'importants gains depuis la récession, et le taux de chômage a continué de chuter. En effet, le taux de chômage a décliné pour une quatrième année consécutive en 2013-2014, passant de 7,2 % en 2012-2013 à 7,0 %. L'emploi a augmenté de 1,2 % (+205 000) entre 2012-2013 et 2013-2014, tandis que le chômage a reculé de 1,4 % (-19 100).

GRAPHIQUE 3

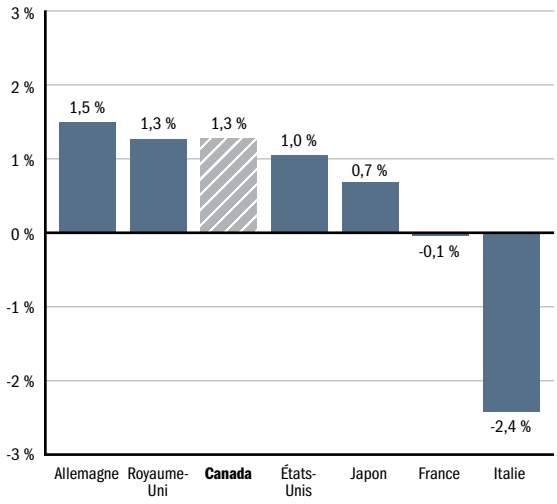
Croissance du produit intérieur brut réel (annualisée), par trimestre, 2008 à 2014



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

GRAPHIQUE 4

Croissance annuelle de l'emploi, 2012 à 2013



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

La productivité du travail[4] dans les entreprises canadiennes a augmenté de 1,7 % en 2013-2014, après avoir connu un déclin de 0,4 % en 2012-2013 et une hausse de 0,8 % en 2011-2012 (voir le graphique 5). Le taux de croissance de la productivité du travail en 2013-2014 (+1,7 %) est le plus haut jamais observé depuis 2005-2006 (+2,7 %).

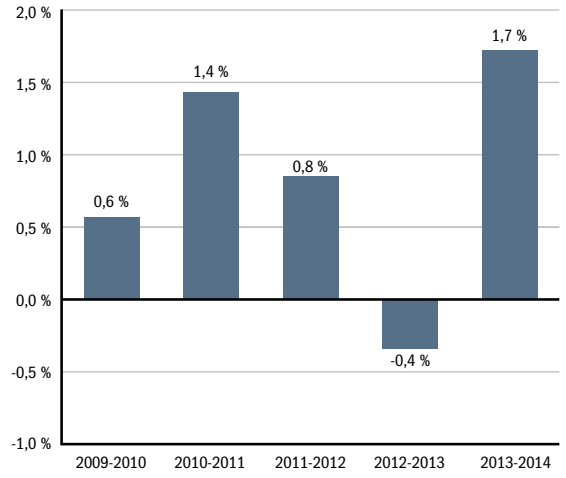
Au cours des dernières décennies, la productivité du travail au Canada accusait un retard par rapport à celle de plusieurs des pays qui lui sont semblables, ce qui lui a causé du tort sur le plan de la concurrence à l'échelle internationale[5]. En 2013, le Canada s'est classé au cinquième rang des pays du G7, derrière les États-Unis, l'Allemagne, la France et le Royaume-Uni au chapitre du niveau de la productivité du travail (voir le graphique 6). Selon le Conference Board du Canada, la productivité est un déterminant important du revenu par habitant d'un pays à long terme. Les pays qui font preuve d'innovation et qui sont capables de s'adapter aux fluctuations de la nouvelle économie mondiale jouissent d'une grande productivité, et donc, d'un niveau de vie supérieur. Les pays avec de plus importantes dépenses en immobilisation (c.-à-d., machines et matériel) affichent généralement une plus grande productivité du travail, ce type

4 Statistique Canada définit la productivité du travail comme étant le PIB par nombre total d'heures de travail. Par exemple, si le PIB d'un pays est de 100 milliards de dollars et qu'en tout ses citoyens ont travaillé 10 milliards d'heures, la productivité du travail est de 10 $.

5 Conference Board du Canada, *Labour Productivity Growth,* Conference Board du Canada, Ottawa, mars 2013.

GRAPHIQUE 5

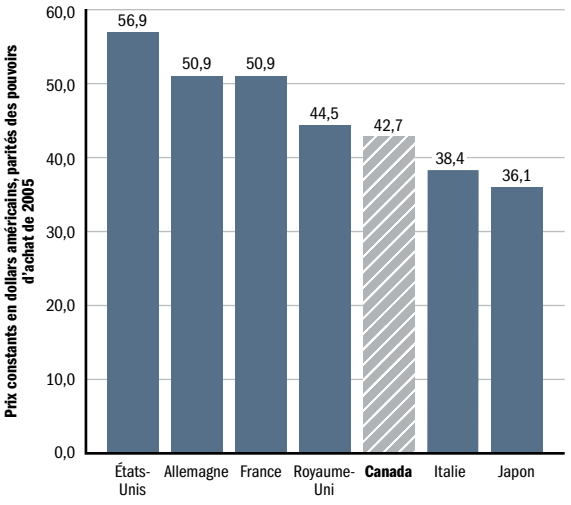
Croissance de la productivité du travail, Canada, 2009-2010 à 2013-2014



Source : Statistique Canada, Système de comptabilité nationale.

GRAPHIQUE 6

Productivité du travail (produit intérieur brut par heure travaillée), pays du G7, 2013



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

d'investissement permettant l'utilisation d'une technologie de pointe plus efficace qui favorise la productivité. Les investissements du Canada en machines et matériel en pourcentage du PIB figurent parmi les plus bas des pays du G7 depuis 2000. Ce niveau relativement faible d'investissement est probablement l'un des facteurs expliquant la faible productivité du travail au pays.

II. APERÇU DU MARCHÉ DU TRAVAIL

1. Le taux d'activité

La population active canadienne[6] s'est accrue au rythme de 1,0 % (+186 000) pour atteindre 19,1 millions en 2013-2014, soit une croissance légèrement plus lente que celle de l'année précédente qui était de 1,3 %. Depuis 2000-2001, la croissance de la population active a varié d'une année à l'autre, avec un pic de 3.1 % en 2002-2003 et un creux de 0,7 % en 2009-2010 (voir le graphique 7). Globalement, le taux de croissance de la population active a ralenti graduellement depuis 2000-2001, mais s'est stabilisé au cours des quatre dernières années.

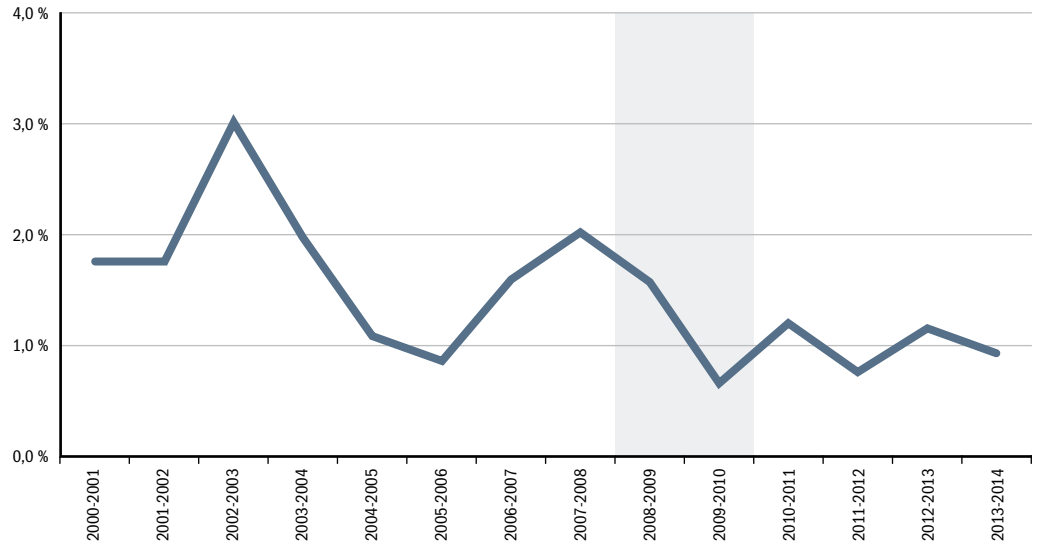
Au cours des dix dernières années, le taux d'activité[7] a été relativement stable, se situant autour de 67 %, et il est demeuré supérieur aux taux observés au cours des dernières décennies (voir le graphique 8). Après être demeuré contant à 66,6 % lors des deux années précédentes, le taux d'activité a chuté de 0,2 point de pourcentage pour s'établir à 66,4 % en 2013-2014. En comparaison, la proportion d'Américains qui étaient actifs sur le marché du travail a atteint son niveau le plus bas en 30 ans en 2013-2014 (63,1 %). Le taux d'activité a culminé à 67,1 % à la fin des années 1990, puis n'a cessé de diminuer, particulièrement depuis la dernière récession. L'une des conséquences importantes de la récession aux États-Unis a été le retrait du marché du travail d'un nombre considérable de personnes. Inversement, on observe beaucoup moins de travailleurs découragés au Canada, tandis que de plus en plus de chômeurs réussissent à se trouver du travail.

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

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

GRAPHIQUE 7

Taux de croissance de la population active, Canada, 2000-2001 à 2013-2014

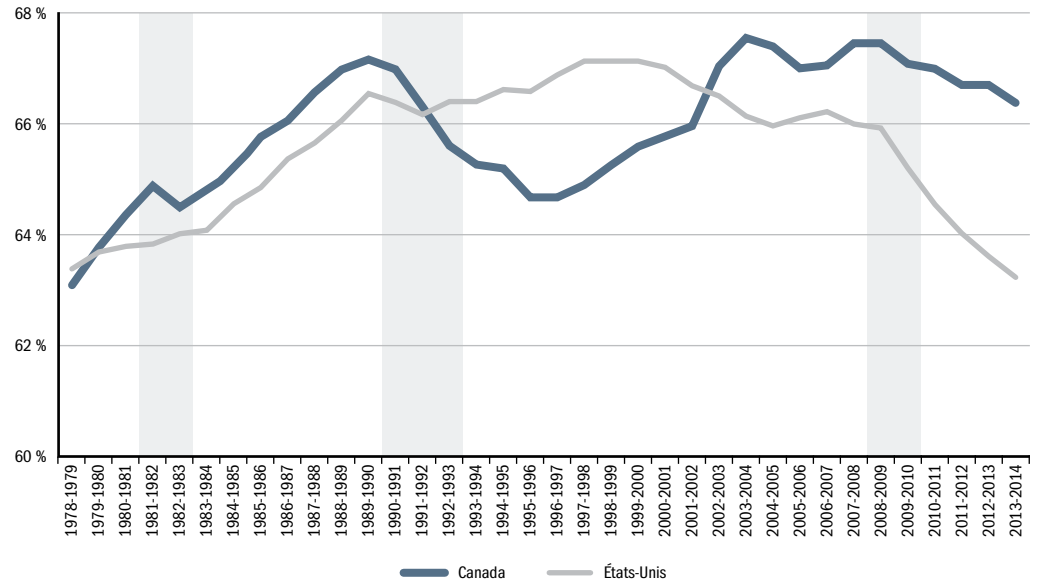


Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 8

Taux d'activité, Canada et États-Unis, 1978-1979 à 2013-2014



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

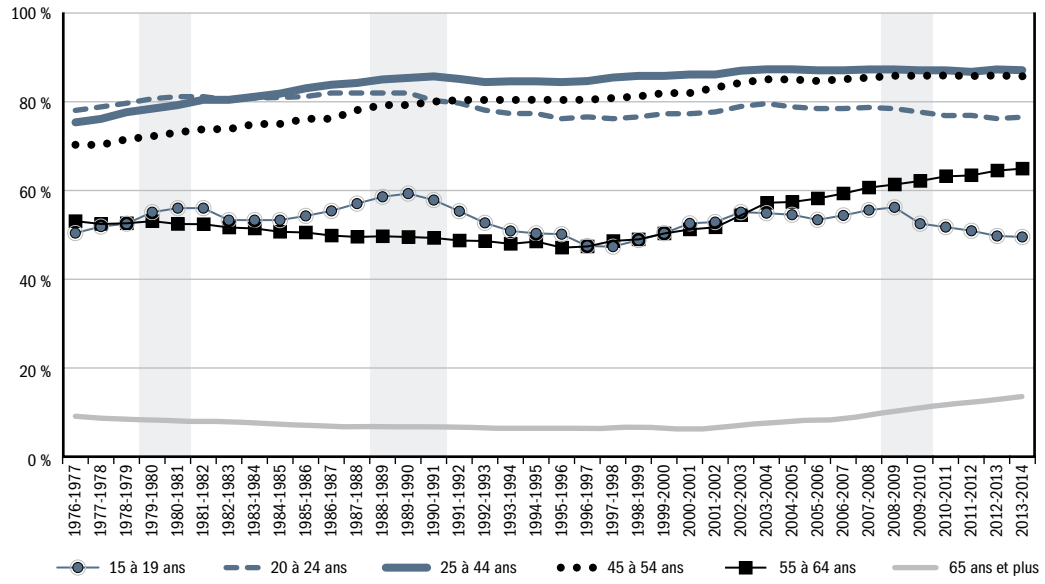
Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active; Bureau of Labor Statistics, Current Population Survey.

Le taux d'activité du groupe d'âge moyen (les 25 à 54 ans) est demeuré stable au cours de la dernière décennie (voir le graphique 9). En 2013-2014, le taux d'activité des personnes âgées de 25 à 44 ans était de 87,0 %, tandis que celui des 45 à 54 ans était de 86,0 %. Depuis 2000-2001, le taux d'activité de la cohorte des travailleurs âgés de 65 ans et plus a plus que doublé, passant de 5,9 % à 13,2 % en 2013-2014, une augmentation de 7,3 points de pourcentage. Au cours de la même période, la cohorte des personnes âgées de 55 à 64 ans a également connu une croissance de son taux d'activité, passant de 51,0 % à 64,4 % (+13,4 points de pourcentage). La hausse du taux d'activité chez les travailleurs âgés aura des conséquences positives pour l'avenir en ce qui a trait aux pénuries potentielles de main-d'œuvre et à la viabilité des régimes de retraite. Pour sa part, le taux d'activité pour le groupe des 15 à 24 ans avait atteint un sommet de 67,1% en 2008-2009, soit vers le début de la récession de la fin des années 2000, mais a chuté jusqu'à 63,8% en 2013-2014, une baisse de 3,3 points de pourcentage. Parmi cette cohorte, les personnes âgées de 15 à 19 ans ont connu la diminution du taux d'activité la plus importante, une chute de 6,3 points de pourcentage pendant cette période, comparativement à 1,9 point de pourcentage chez celles âgées de 20 à 24 ans.

Au cours des cinq dernières années, le nombre de jeunes (âgés de 15 à 24 ans) sur le marché du travail a chuté de 3,1 % pour atteindre 2,9 millions de personnes en 2013-2014. En revanche, le groupe d'âge de la population active des 55 ans et plus s'est accru de façon constante au cours des vingt dernières années et a plus que doublé, passant de 1,4 million de personnes en 1995-1996 à 3,6 millions de personnes en 2013-2014. Pendant cette même période, la cohorte des 65 ans et plus a triplé, passant de 0,2 million de travailleurs sur le marché du travail à 0,7 million. Tout comme on l'a observé lors de la récession du début des années 1990, le fort taux de chômage a entraîné une baisse importante de la population active, particulièrement chez les jeunes Canadiens qui ont décidé de rester à l'école et de retarder leur arrivée sur le marché du travail.

GRAPHIQUE 9

Taux d'activité, selon l'âge, 1976-1977 à 2013-2014



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

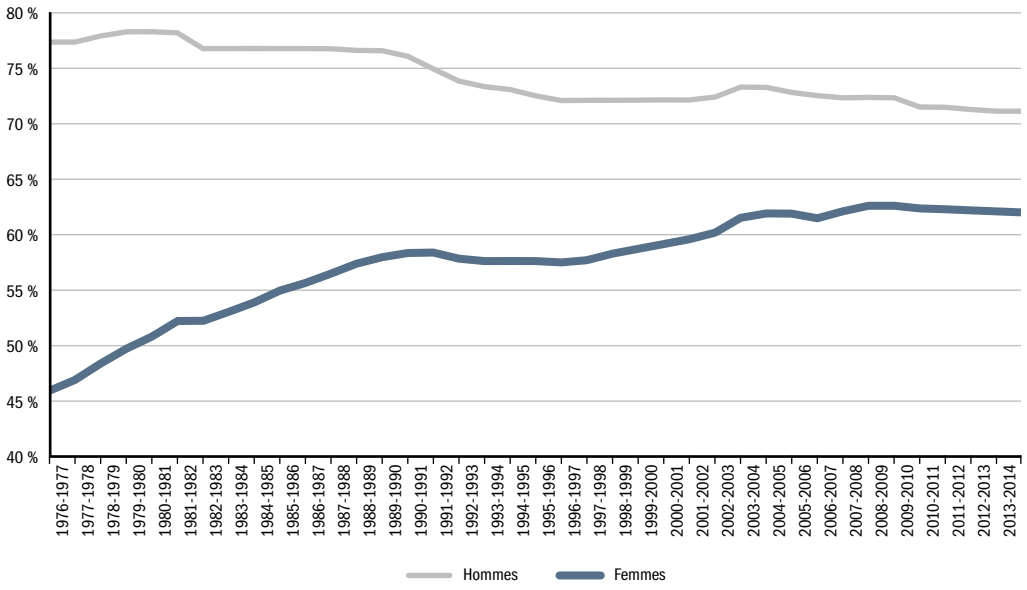
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Deux facteurs ont possiblement des répercussions sur le taux d'activité : l'effet de l'âge et l'effet de cohorte. L'effet de l'âge est visible dans l'écart entre les lignes représentant les taux d'activité. Cet écart dénote la différence entre les taux des groupes d'âge. À mesure que les personnes vieillissent, leur taux d'activité change. Par exemple, les personnes âgées de 15 à 19 ans sont, pour la plupart, toujours aux études et ne sont donc pas aussi actives sur le marché du travail. Toutefois, alors que ces personnes vieillissent et passent à la cohorte des 20-24 ans, elles entament leur vie professionnelle et deviennent plus actives. L'effet de cohorte est reflété dans les pentes que forment les lignes représentant les taux d'activité. Ces pentes permettent potentiellement de repérer les changements de comportement entre les personnes nées à différents moments. Comme on le constate sur le graphique 9, les taux d'activité ont progressivement augmenté chez les personnes âgées de 65 ans et plus. Le changement de comportement de ce groupe d'âge pourrait être attribuable au fait que les personnes ayant intégré ce groupe d'âge au cours des dernières années sont d'une génération affichant de plus bas niveaux d'épargne-retraite, les obligeant ainsi à travailler plus longtemps et à repousser leur retraite. Une autre explication serait que ce groupe est composé de personnes ayant adopté un nouveau mode de retraite pendant lequel elles occupent un travail à temps partiel, temporaire ou occasionnel[8].

Bien que le taux d'activité demeure plus élevé chez les hommes que chez les femmes, les tendances indiquent que cet écart se rétrécit (voir le graphique 10). En effet, le taux d'activité chez ces dernières est passé de 59,5 % en 2000-2001 à 62,0 % en 2013-2014, une augmentation de 2,5 points de pourcentage. Pendant cette même période, le taux d'activité chez les hommes a chuté de 1,3 point de pourcentage, passant de 72,4 % à 71,1 %.

GRAPHIQUE 10

Taux d'activité, selon le sexe, 1976-1977 à 2013-2014



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[8] Charles M. Beach, *Canada's Aging Workforce: Participation, Productivity, and Living Standards,* Actes d'un colloque tenu par la Banque du Canada, Banque du Canada, Ottawa, 2008.

2. L'emploi

Le Canada a affiché une augmentation de l'emploi en 2013-2014, avec un gain net de 205 000 emplois (+1,2 %) par rapport à 2012-2013, atteignant une moyenne annuelle de 17,7 millions de travailleurs. Il s'agit de la quatrième année consécutive de croissance au chapitre de l'emploi depuis le déclin survenu en 2009-2010 (-1,2 %). Après avoir enregistré une hausse entre 2011-2012 et 2012-2013, le taux d'emploi national[9] a légèrement décliné pour atteindre 61,7 % en 2013-2014, comparativement à 61,8 % en 2012-2013 (voir le graphique 11).

2.1 L'emploi, selon la province[10]

En 2013-2014, les gains d'emploi ont varié d'une province à l'autre. L'Alberta (+2,4%) et la Saskatchewan (+2,1%) ont connu les plus fortes croissances, tandis que l'emploi a augmenté de 1,7 % en Ontario. En Alberta, un secteur de l'énergie robuste au cours des quatre dernières années a contribué au maintien d'une croissance annuelle moyenne de l'emploi de 2,6 % depuis 2010-2011, soit la plus importante hausse parmi toutes les provinces.

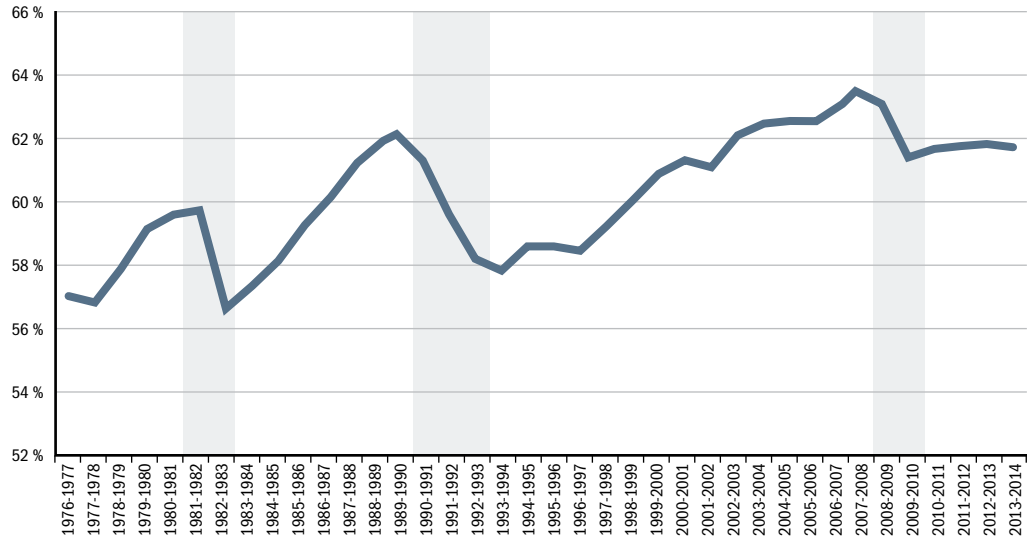
Au sein des provinces de l'Atlantique, le Nouveau-Brunswick (+0.6 %) a affiché un modeste gain, alors que l'Île-du-Prince-Édouard (-0,1 %), Terre-Neuve-et-Labrador (-0,5 %) et la Nouvelle-Écosse (-1,3 %) ont enregistré une réduction des niveaux. Au Québec et en Colombie-Britannique, l'emploi a augmenté de 0,7 % et 0,3 %, respectivement, tandis que le Manitoba a connu des pertes d'emploi de 0,2 %.

2.2 L'emploi, selon l'industrie

L'emploi dans le secteur des services a augmenté de façon constante au cours de la dernière décennie. En 2013-2014, l'emploi dans ce secteur s'est accru de 1,4 %, ce qui représente une hausse légèrement supérieure à celles de 2012-2013 (+1,3 %)

GRAPHIQUE 11

Taux d'emploi, Canada, 1976-1977 à 2013-2014



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[9] Le taux d'emploi désigne le nombre de personnes employées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus.

[10] En raison des difficultés opérationnelles associées aux régions éloignées, Statistique Canada a recours à une méthodologie différente pour réaliser l'Enquête sur la population active dans les territoires. Afin d'assurer la cohérence des données, les territoires sont exclus des analyses présentées dans ce chapitre.

et 2011-2012 (+1,2 %). Les industries qui ont connu une forte croissance de l'emploi en 2013-2014 comprennent les services professionnels, scientifiques et techniques (+4,3 %) et le secteur des services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+4,1 %).

L'emploi dans le secteur des biens a augmenté au cours des quatre dernières années, avec une hausse de 0,5 % en 2013-2014 et de 2,2 % en 2012-2013. En particulier, l'industrie des services publics a enregistré une forte hausse de l'emploi (+3,3 %), sa première depuis 2009-2010. Elle a été suivie de celle de la construction (+2,8 %). En revanche, le secteur de la fabrication a observé une chute de 1,8 % en 2013-2014, après avoir connu une hausse l'année précédente (+1,9 %).

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

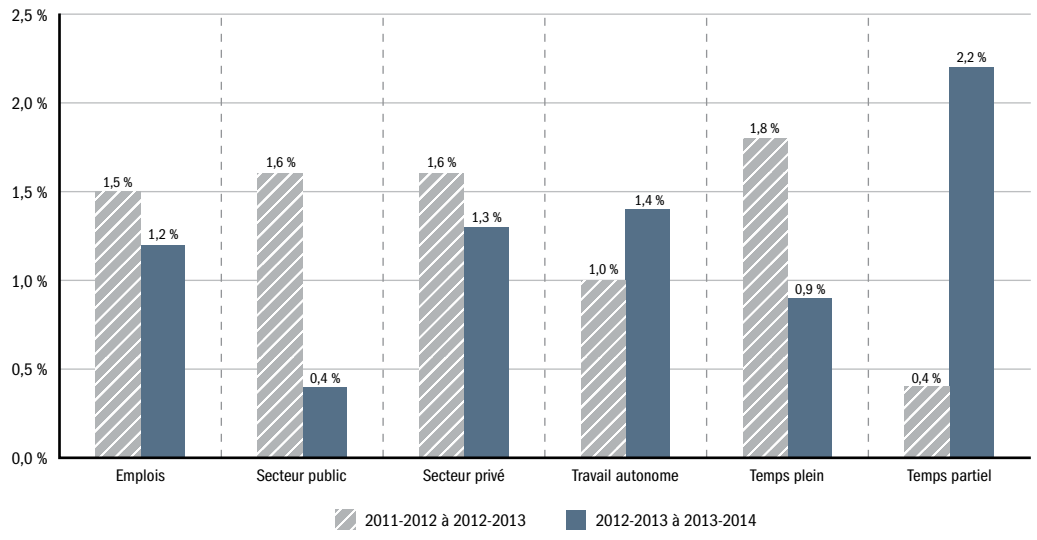
En 2013-2014, l'emploi dans le secteur privé a connu une croissance de 1,3 %, comparativement à 0,4 % dans le secteur public (voir le graphique 12). Le nombre de travailleurs autonomes a également augmenté de 1,4 % en 2013-2014.

Le secteur privé représentait 64,6 % de l'emploi total, suivi par le secteur public (20,0 %) et par les travailleurs autonomes (15,4 %). Ces proportions sont demeurées relativement stables au cours des dernières années. Les emplois à temps plein ont représenté 80,9 % (14,3 millions) de tous les emplois au Canada, alors que les 19,1 % restants (3,4 millions) étaient associés à des emplois à temps partiel, des proportions également semblables à celles des années passées. Chez les travailleurs à temps partiel, 70,5 % d'entre-eux avaient choisi cet arrangement soit pour étudier, s'occuper d'un enfant, ou soit en raison d'une maladie, une préférence personnelle ou autre responsabilité personnelle ou familiale; tandis que 9,7 % cherchaient un travail à temps plein sans toutefois y parvenir.

En 2013-2014, tous les principaux groupes d'âge ont connu un accroissement de l'emploi, tout particulièrement celui composé des personnes âgées de 55 ans et plus qui a enregistré une hausse de 4,8 %, suivi du groupe des personnes âgées de 15 à 24 ans avec 0,9 %. Malgré que l'emploi chez les personnes âgées de 15 à 24 ans ait augmenté en 2013-2014, cette hausse était uniquement attribuable aux personnes âgées de 20 à 24 ans, lesquelles ont affiché une augmentation de 2,0 %, car un déclin a été observé chez celles âgées de 15 à 19 ans (-1,1 %).

GRAPHIQUE 12

Croissance de l'emploi, 2011-2012 à 2012-2013 et 2012-2013 à 2013-2014



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Le vieillissement de la population canadienne a eu des conséquences sur la population active au cours de la dernière décennie, alors que le nombre de travailleurs âgés de 55 ans et plus a doublé depuis 2000-2001, passant de 1,5 million à 3,4 millions en 2013-2014. Entre-temps, la proportion de travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) n'a augmenté que légèrement, passant de 11 millions en 2000-2001 à 11,8 millions en 2013-2014, tandis que le nombre de travailleurs âgés de 15 à 24 ans est demeuré relativement stable, passant de 2,3 millions en 2000-2001 à 2,5 millions en 2013-2014. Toutefois, au sein de ce dernier groupe, les travailleurs âgés de 15 à 19 ans ont décliné de 0,1 million, passant de 0,9 à 0,8 million pendant cette même période. Depuis 2008-2009, le groupe des 15 à 19 ans a connu une diminution de sa population et de ses niveaux d'emploi (-3,9 % et -17,4 % respectivement).

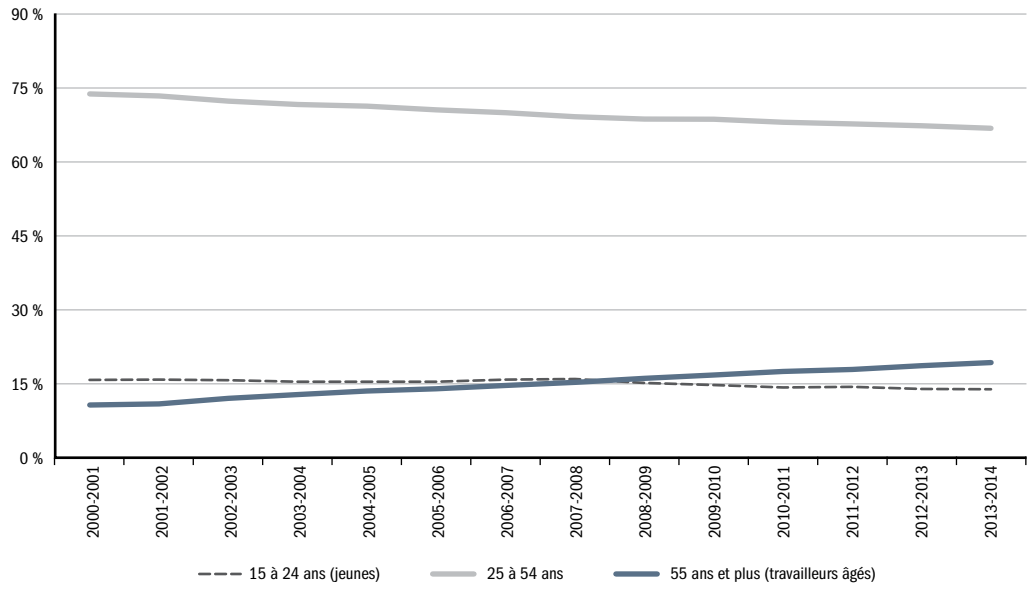
La proportion des travailleurs au Canada qui étaient âgés de 55 ans et plus a grimpé, passant de 10,4 % à 19,2 % entre 2000-2001 et 2013-2014, principalement en raison du vieillissement des baby-boomers. Inversement, pendant cette même période, la proportion de travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) et de jeunes travailleurs (15 à 24 ans) a chuté, passant respectivement de 74,0 % et de 15,6 % en 2000-2001 à 66,8 % et à 14,0 % en 2013-2014 (voir le graphique 13). Parmi les 15 à 24 ans, les travailleurs âgés de 15 à 19 ans ont connu un déclin plus prononcé de leur représentativité sur le marché de l'emploi (-1,2 point de pourcentage) comparativement aux travailleurs de 20 à 24 ans (-0,3 point de pourcentage).

En 2013-2014, le groupe des 45 à 54 ans représentait la plus importante proportion de travailleurs (23,8 %), tandis que le groupe des 65 ans et plus ne représentait que 3,7 % d'entre-eux (voir le graphique 14).

En 2013-2014, les régimes de travail temporaire – c'est-à-dire les emplois saisonniers (21,6 % des travailleurs temporaires), les emplois à durée déterminée ou contractuels (52,3 %) et les emplois occasionnels (25,6 %) – représentaient 13,3 % de tous les salariés au Canada (voir le graphique 15). Parmi les 15,0 millions de salariés canadiens[11], les personnes ayant un régime de travail temporaire en 2013-2014 ont diminué en nombre (24 500 ou 1,2 % de moins) par rapport à l'année précédente.

GRAPHIQUE 13

Répartition de l'emploi, selon le groupe d'âge, 2000-2001 à 2013-2014

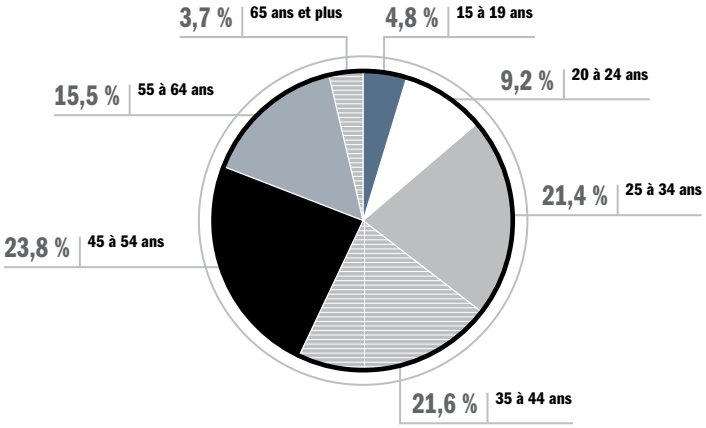


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

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

GRAPHIQUE 14

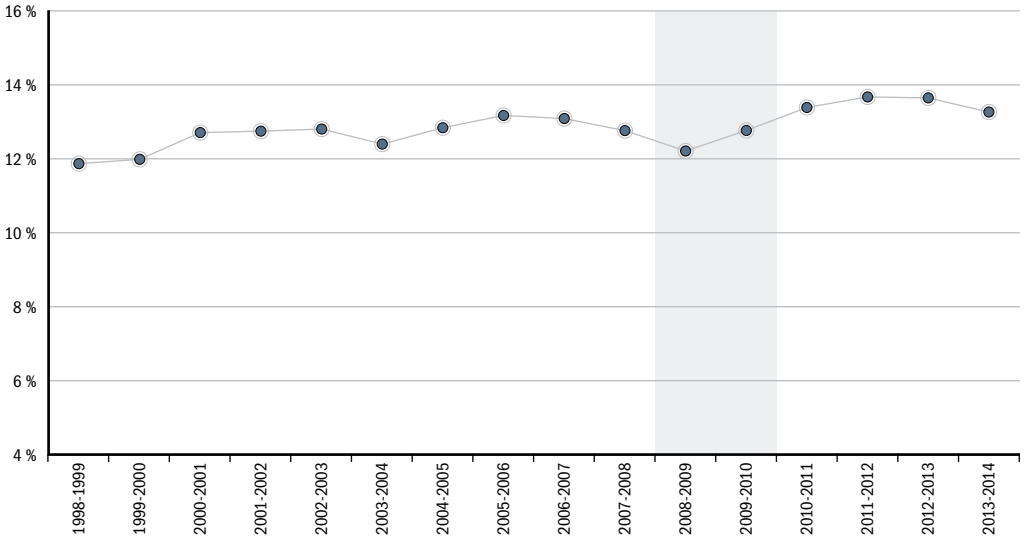
Proportion de l'emploi, selon le groupe d'âge, 2013-2014



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 15

Part des régimes de travail temporaire chez les salariés, 1998-1999 à 2013-2014



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

La proportion de travailleurs âgés (55 ans et plus) comptant au nombre des salariés temporaires s'est accrue considérablement, passant de 7,1 % en 2000-2001 à 13,8 % en 2013-2014 (voir le graphique 16). La proportion de travailleurs temporaires qui étaient âgés de 15 à 24 ans était relativement stable avant la récession de la fin des années 2000; elle a toutefois connu une diminution depuis (passant de 39,5 % en 2007-2008 à 36,1 % en 2013-2014). Quant au groupe des 25 à 54 ans, celui-ci représente généralement 50 % des travailleurs temporaires depuis 2000-2001.

2.4 L'emploi, selon la taille de l'entreprise

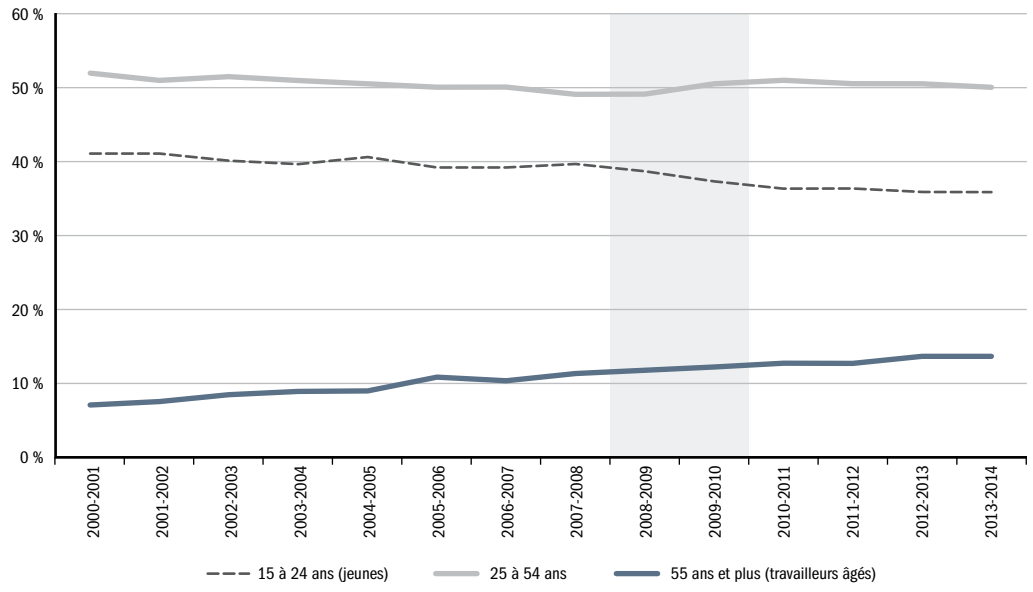
Les petites et moyennes entreprises (PME), qui sont des sociétés comptant moins de 500 employés, jouent un rôle important dans l'économie canadienne. Selon une étude de Statistique Canada, les PME représentaient 54,2 % du PIB au Canada en 2005, comparativement à 50,7 % du PIB aux États-Unis[12].

La majorité des travailleurs canadiens ont travaillé dans une PME en 2013-2014 (8,3 millions des 15,1 millions de salariés), selon l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail de Statistique Canada. La proportion de salariés à l'emploi d'une PME affiche une tendance annuelle à la hausse depuis les quatre dernières années, avec une augmentation variant entre 0,1 et 0,5 point de pourcentage par année. En 2013-2014, les PME employaient 54,9 % de tous les travailleurs.

Parmi la population active, 20,3 % des travailleurs étaient à l'emploi d'entreprises ayant moins de 20 salariés, tandis que 19,4 % étaient à l'emploi d'entreprises comptant entre 20 et 99 salariés. Les entreprises comptant de 100 à 499 salariés employaient 15,2 % de tous les travailleurs, et les 45,1 % des travailleurs restants étaient à l'emploi de grandes sociétés (500 salariés ou plus).

GRAPHIQUE 16

Répartition des régimes de travail temporaire, selon le groupe d'âge, 2000-2001 à 2013-2014



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

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

En 2013-2014, parmi toutes les provinces, c'est l'Ontario qui comptait le plus grand nombre de PME, avec 40,3 %, suivi du Québec avec 21,6 %, de l'Alberta avec 13,4 % et de la Colombie-Britannique avec 12,5 %. Ces pourcentages correspondaient au poids démographique des provinces dans l'ensemble du Canada.

Selon une enquête réalisée par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante[13] en 2009, les PME comptant moins de cinq employés représentaient 78,9 % de l'ensemble des établissements commerciaux au pays, tandis que les entreprises de 5 à 49 employés et celles de 50 à 499 employés en représentaient 18,9 % et 2,1 % respectivement.

2.5 Les salaires

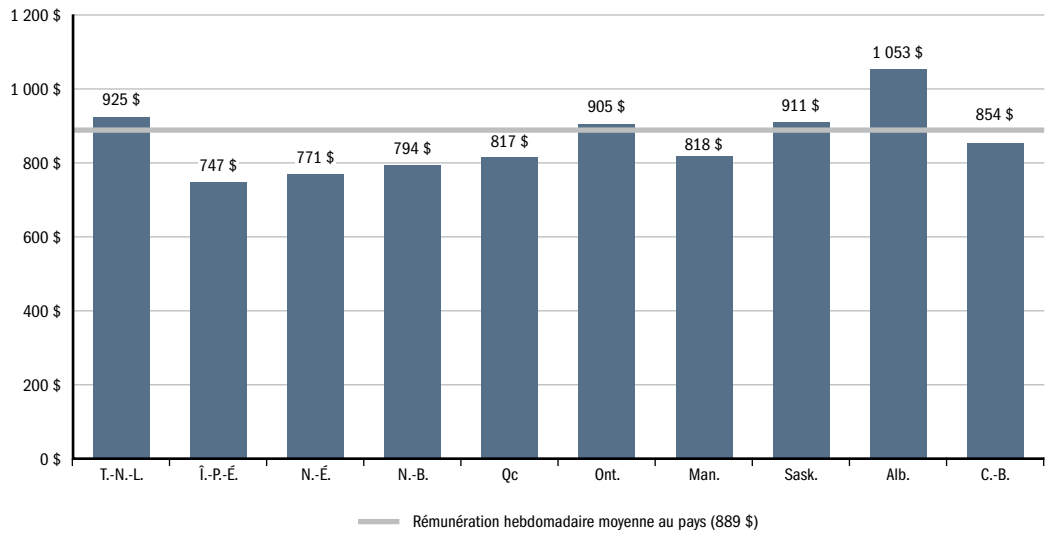
La rémunération hebdomadaire moyenne nominale[14] s'est accrue de 1,8 % en 2013-2014, pour atteindre 889 $. La rémunération sert à déterminer les cotisations d'assurance-emploi que versent les employeurs et les salariés, ainsi que le taux des prestations que peuvent toucher les prestataires. Ce taux est établi en proportion de la rémunération d'un prestataire jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable. Celui-ci était de 48 600 $ en 2014, et de 47 400 $ en 2013.

En 2013-2014, à l'image de l'année précédente, c'est en Alberta que la rémunération hebdomadaire moyenne était la plus élevée, soit 1 053 $, suivi de Terre-Neuve-et-Labrador (925 $), de la Saskatchewan (911 $) et de l'Ontario (905 $) (voir le graphique 17). La rémunération hebdomadaire moyenne dans les six autres provinces était sous la moyenne nationale de 889 $. Elle était la plus faible à l'Île-du-Prince-Édouard, avec 747 $.

En 2013-2014, la rémunération hebdomadaire moyenne nominale a augmenté de 1,8 % à l'échelle nationale. Les quatre provinces affichant une moyenne supérieure à la moyenne nationale étaient Terre-Neuve-et-Labrador (+2,9 %), l'Alberta (+2,8 %), la Saskatchewan (+2,6 %)

GRAPHIQUE 17

Rémunération hebdomadaire moyenne, selon la province, 2013-2014



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

13 Wong, Queenie, *Small Business Profile: An Overview of Canada's Small and Mid-sized Entreprises (SME),* Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Ottawa, 2009.

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

et l'Île-du-Prince-Édouard (+2,0 %). Le Nouveau-Brunswick et le Manitoba ont enregistré la plus faible croissance (+0,8 % et +0,9 % respectivement). Le graphique 18 présente une comparaison entre la hausse de la rémunération nominale et celle du taux d'inflation. Le Manitoba, l'Île-du-Prince-Édouard et le Nouveau-Brunswick ont été les trois seules provinces à avoir affiché une hausse de la rémunération hebdomadaire moyenne nominale inférieure à la croissance de l'indice des prix à la consommation (IPC) de la province entre 2012-2013 et 2013-2014. Toutefois, l'écart n'était significatif qu'au Manitoba.

En 2013-2014, les salariés travaillant dans le secteur des biens touchaient une rémunération hebdomadaire moyenne plus élevée (1 103 $) que celle des salariés du secteur des services (841 $). Au cours de la dernière décennie, la rémunération hebdomadaire moyenne des salariés du secteur des biens a toujours été supérieure à celle des salariés du secteur des services.

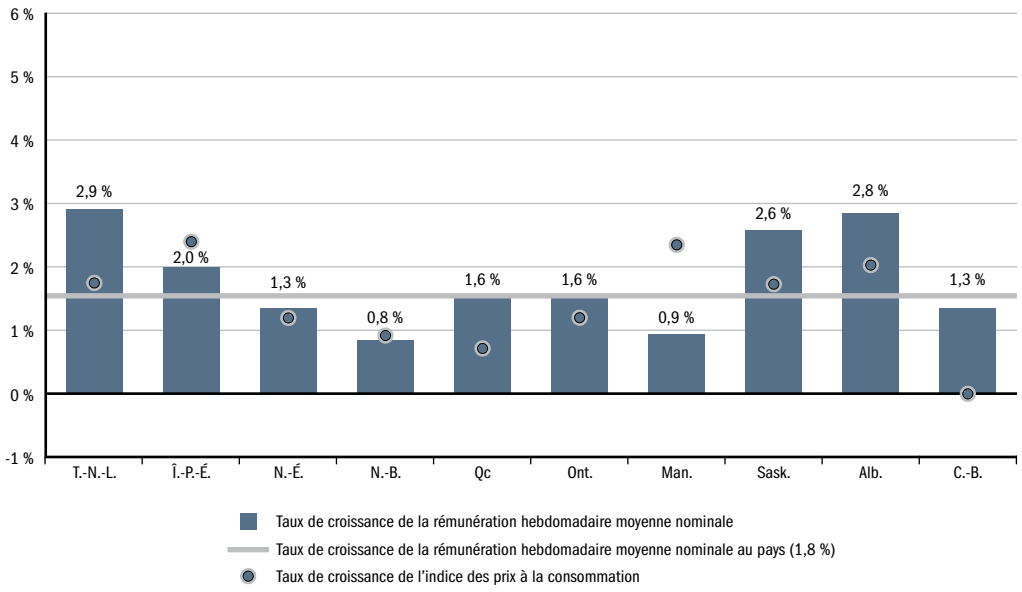
Les salariés travaillant dans les industries des mines, de l'exploitation des carrières et de l'extraction de pétrole et de gaz affichaient la rémunération hebdomadaire moyenne la plus élevée (1 707 $) en 2013-2014, suivis des travailleurs des services publics (1 569 $) et ceux de l'industrie de la construction (1 107 $). L'industrie de l'hébergement et des services de restauration, quant à elle, affichait la plus faible rémunération hebdomadaire moyenne (360 $). L'un des facteurs contributifs était la forte proportion de travailleurs touchant un salaire minimum et travaillant à temps partiel entraînant du coup un plus petit nombre moyen d'heures de travail par semaine.

2.6 Les heures travaillées

En 2013-2014, le nombre moyen d'heures travaillées par semaine au Canada a diminué pour atteindre 30,4 heures, une diminution de 0,2 heure par rapport à 2012-2013[15,16], après avoir augmenté au cours des trois années précédentes. Les critères

GRAPHIQUE 18

Rémunération hebdomadaire moyenne nominale et indice des prix à la consommation, changements de 2012-2013 à 2013-2014



Source : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, et Indice des prix à la consommation.

15 Afin d'obtenir des analyses cohérentes par province et industrie, les données sont axées sur les employés rémunérés à l'heure et ne comprennent pas les employés recevant un salaire fixe. Selon l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, 62 % de tous les travailleurs sont rémunérés à l'heure.

16 Le nombre moyen d'heures travaillées par semaine est calculé selon la période de référence qui comprend les sept derniers jours du mois. Toutes les heures travaillées sont divisées par le nombre total d'employés rémunérés. Si un employé n'a pas été payé au cours de la période de référence, il n'est pas inclus dans le calcul.

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

Les salariés de l'Alberta, de Terre-Neuve-et-Labrador et du Nouveau-Brunswick sont ceux qui ont accumulé le plus grand nombre d'heures par semaine en moyenne, soit 32,7, 32,2 et 31,2 heures, respectivement. Les salariés de l'Alberta ont travaillé en moyenne deux heures de plus par semaine que la moyenne nationale, tandis que ceux de l'Île-du-Prince-Édouard, du Manitoba et de la Colombie-Britannique ont accumulé le plus petit nombre d'heures en 2013-2014, avec une moyenne de 29,7, 29,6 et 29,5 heures, respectivement (voir le graphique 19).

Les salariés du secteur des biens ont travaillé, en moyenne, 37,4 heures par semaine en 2013-2014, ce qui est similaire à l'année précédente (37,5 heures). Les employés du secteur des services, quant à eux, ont travaillé 28,5 heures par semaine en moyenne au cours de la même période, ce qui est également similaire à l'année précédente (28,6 heures).

En 2013-2014, les salariés de l'industrie de l'extraction minière, de l'exploitation des carrières et de l'extraction de pétrole et de gaz comptaient le plus grand nombre d'heures travaillées par semaine en moyenne (40,0 heures), tandis que les employés dans les services publics enregistraient également un nombre considérable d'heures travaillées (39,0 heures). Les services d'enseignement affichaient le plus petit nombre d'heures travaillées par semaine (16,2 heures par semaine), soit 1,9 heure de moins que l'année précédente (18,1 heures), et 14,2 heures de moins que la moyenne nationale.

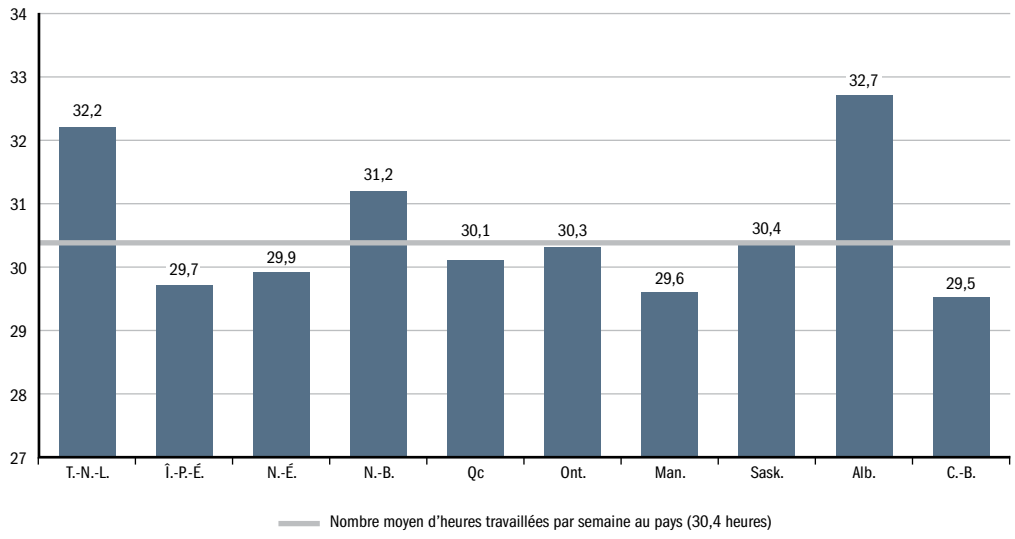
3. Le chômage[17]

En 2013-2014, on dénombrait 1,34 million de chômeurs en moyenne dans un mois donné, ce qui représentait une diminution de 1,4 % par rapport aux 1,36 million de chômeurs en 2012-2013.

Pour une quatrième année consécutive, le taux de chômage annuel au Canada a diminué pour s'établir à 7,0 % en 2013-2014, comparativement à 7,2 % l'année précédente (voir le graphique 20).

GRAPHIQUE 19

Nombre moyen d'heures travaillées par semaine, selon la province, 2013-2014

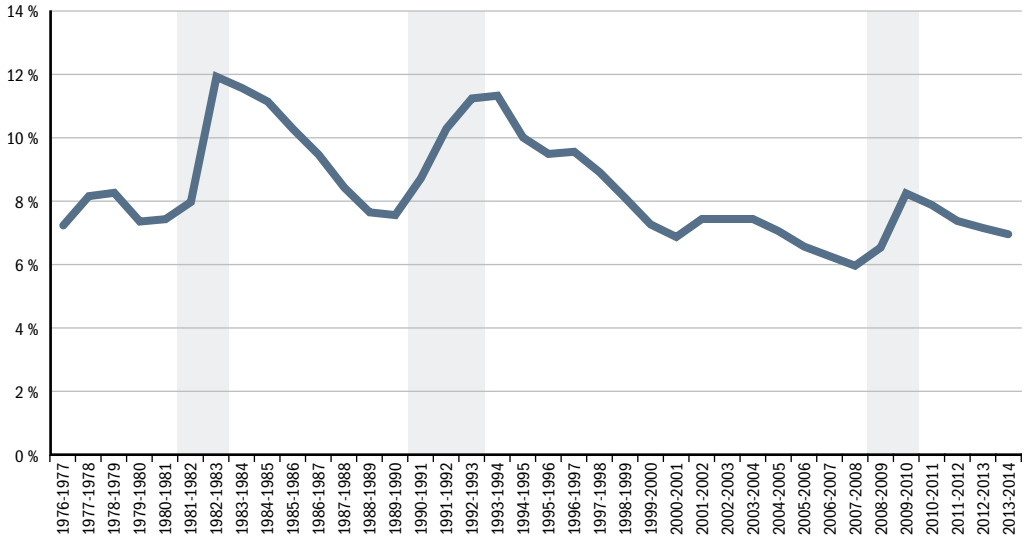


Source : Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail.

[17] Les chômeurs sont les personnes qui, au cours de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active (EPA) : (a) avaient été mises à pied temporairement pendant la semaine de référence, mais s'attendaient à être rappelées au travail et étaient disponibles pour travailler, ou (b) étaient sans emploi, avaient activement cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines et étaient disponibles pour travailler, ou (c) devaient commencer un nouvel emploi dans quatre semaines ou moins à compter de la semaine de référence et étaient disponibles pour travailler (source : Statistique Canada [**http://www.statcan.gc.ca/pub/71-543-g/71-543-g2014001-fra.pdf**]).

GRAPHIQUE 20

Taux de chômage, Canada, 1976-1977 à 2013-2014



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Le taux de chômage était néanmoins 1,0 point de pourcentage plus élevé que le taux de 6,0 % enregistré en 2007-2008, une année avant le début de la récession de la fin des années 2000. L'OCDE a prévu que le taux de chômage au Canada reculera davantage d'ici la fin de 2015, pour atteindre 6,5 %[18].

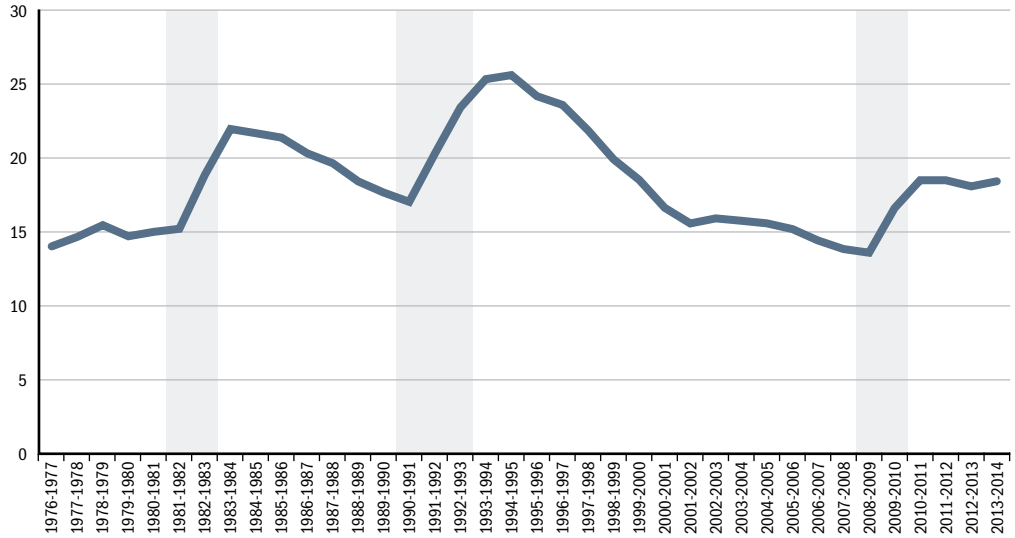
La durée du chômage fluctue en raison d'un certain nombre de facteurs, incluant sans s'y limiter le cycle économique et les compétences requises sur le marché du travail par rapport à celles que possèdent les chômeurs. Après avoir décliné en 2012-2013 pour atteindre 18,2 semaines, la durée moyenne du chômage est passée à 18,5 semaines en 2013-2014 (voir le graphique 21)[19].

[18] *Perspectives de l'emploi de l'OCDE,* OCDE, Paris, 2014.

[19] La durée du chômage correspond au nombre de semaines consécutives pendant lesquelles une personne sans travail est à la recherche d'un emploi ou pendant lesquelles elle est temporairement mise à pied. Il convient de noter que pour être en mesure d'établir une comparaison avec les récessions précédentes, les données sur la durée du chômage d'une personne ont été limitées à 99 semaines.

GRAPHIQUE 21

Durée moyenne du chômage (en semaines), Canada, 1976-1977 à 2013-2014



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

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

À l'image de l'année précédente, les taux de chômage dans l'Ouest canadien sont demeurés beaucoup plus faibles que la moyenne nationale en raison du bon rendement économique de cette région au cours des dernières années. La Saskatchewan a enregistré le plus faible taux de chômage de toutes les provinces canadiennes pour une cinquième année consécutive avec 4,2 %, soit une diminution de 0,3 point de pourcentage par rapport à 2012-2013, principalement en raison de la demande des marchés énergétiques mondiaux, suivie de l'Alberta avec 4,6 %, du Manitoba avec 5,5 %, et de la Colombie-Britannique avec 6,5 % (voir le graphique 22).

Terre-Neuve-et-Labrador et le Nouveau-Brunswick ont connu la plus importante diminution du taux de chômage, avec une baisse de 0,5 point de pourcentage chacun. Le taux de chômage de Terre-Neuve-et-Labrador est passé de 12,1 % en 2012-2013 à 11,6 % en 2013-2014, tandis que celui du Nouveau-Brunswick a diminué de 10,5 % à 10,0 %.

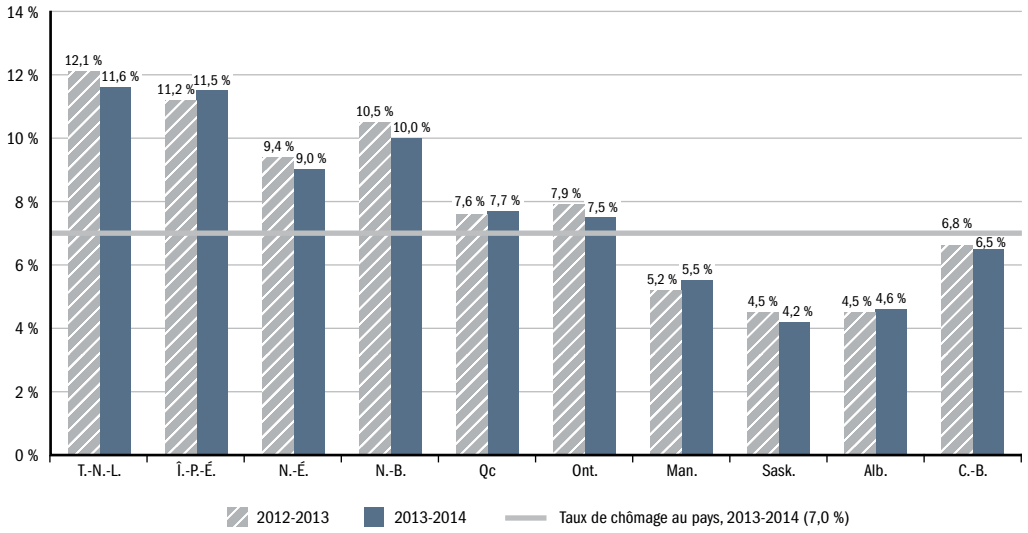
Le taux de chômage au Québec a grimpé légèrement, passant de 7,6 % en 2012-2013 à 7,7 % en 2013-2014, mais il s'est tout de même grandement amélioré par rapport au début des années 2000, alors qu'il se maintenait systématiquement au-dessus de 8 %. Cette amélioration peut être attribuée à une bonne croissance de l'emploi observée au cours des quatre dernières années, alors que le Québec a connu une croissance moyenne de 1,2 %.

En 2013-2014, le taux de chômage de 7,5 % enregistré en Ontario était plus élevé que la moyenne nationale par 0,5 point de pourcentage. Le taux de chômage de cette province a donc été plus élevé que la moyenne nationale pour une septième année consécutive. Néanmoins, l'Ontario a commencé à afficher des signes de reprise, entre autres en observant une croissance de l'emploi de 1,7 % en 2013-2014, un taux plus élevé que le taux national de 1,2 %.

Les provinces de l'Atlantique affichaient toujours les plus hauts taux de chômage au pays en 2013-2014 malgré la tendance à la baisse du taux de chômage à Terre-Neuve-et-Labrador (-0,5 pour atteindre 11,6 %),

GRAPHIQUE 22

Taux de chômage, par province, 2012-2013 et 2013-2014



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

au Nouveau-Brunswick (-0,5 pour atteindre 10 %) et en Nouvelle-Écosse (-0,4 pour atteindre 9,0 %). À l'Île-du-Prince-Édouard, le taux de chômage a augmenté légèrement (+0,3 pour atteindre 11,5 %). Les hauts taux de chômage dans ces provinces sont en partie attribuables au nombre plus élevé de travailleurs occupant des postes saisonniers et temporaires comparativement au reste du pays.

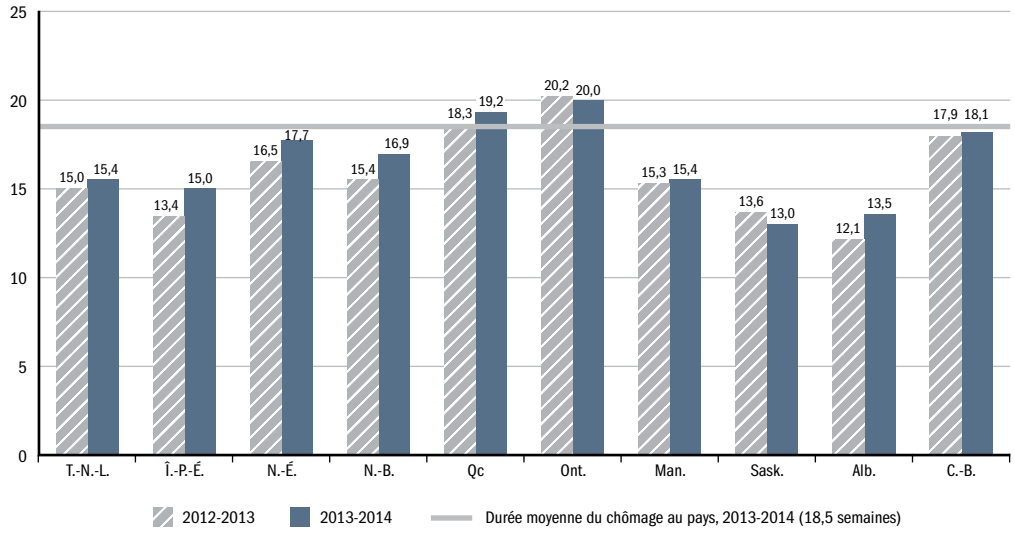
Les provinces où la durée du chômage est la plus longue ne sont pas nécessairement celles qui ont les plus hauts taux de chômage. Cela est probablement dû à la nature du chômage partout au pays. Par exemple, dans les provinces de l'Atlantique, les taux de chômage fluctuent selon les saisons dans une large mesure[20], tandis qu'en Ontario et au Québec, le déclin du secteur de la fabrication a entraîné l'accroissement du nombre de travailleurs déplacés et un chômage de longue durée[21]. Les résidents de l'Ontario ont connu la plus longue durée moyenne de chômage (20,0 semaines) en 2013-2014, suivis de ceux du Québec, avec 19,2 semaines (voir le graphique 23). Dans les autres provinces, la durée du chômage était inférieure à la moyenne nationale de 18,5 semaines. La Saskatchewan a affiché la plus courte durée de chômage (13,0 semaines), suivie de l'Alberta (13,5 semaines). Comparativement à 2012-2013, l'Île-du-Prince-Édouard a enregistré la plus forte augmentation de la durée du chômage (+1,6 semaine), suivi du Nouveau-Brunswick (+1,5 semaine) et de l'Alberta (+1,4 semaine). La Saskatchewan (-0,6 semaine) et l'Ontario (-0,2 semaine) ont été les seules provinces à avoir observé une diminution de leur durée moyenne de chômage pendant cette même période.

20 Andrew Sharpe et Jeremy Smith, *Labour Market Seasonality in Canada: Trends and Policy, Centre for the Study of Living Standards,* document préparé pour Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Ottawa, 2005.

21 Jane Lin, *Tendances de l'emploi et de la rémunération de 2002 à 2007,* Statistique Canada, Ottawa, 2008.

GRAPHIQUE 23

Durée moyenne du chômage (en semaines), selon la province, 2012-2013 et 2013-2014



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

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

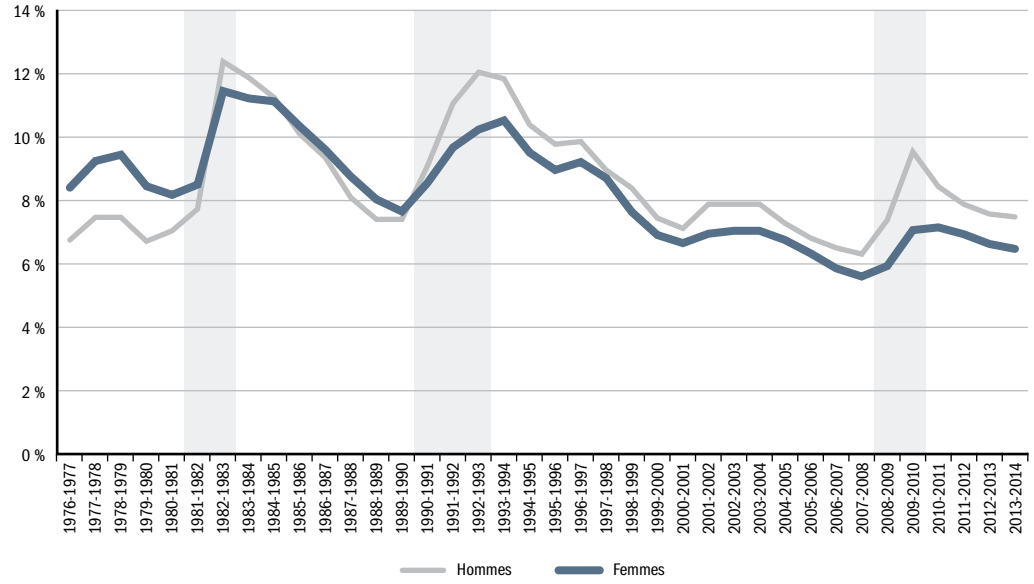
Les hommes ont fait face à un taux de chômage supérieur à celui observé chez les femmes en 2013-2014 (voir le graphique 24). Le taux de chômage chez les hommes a diminué, se situant à 7,5 %. Il s'agit d'une baisse pour une quatrième année consécutive. Chez les femmes, le taux de chômage a décliné pour une troisième année de suite en 2013-2014, pour s'établir à 6,5 %. Chez les hommes et les femmes, les taux de chômage étaient respectivement inférieurs de 0,1 et de 0,2 point de pourcentage à ceux de 2012-2013.

Comme l'illustre le graphique 24, l'écart entre les sexes en ce qui a trait aux taux de chômage s'est inversé au début des années 1990. Depuis ce temps, les taux de chômage chez les femmes sont demeurés plus faibles que ceux des hommes, de 0,9 point de pourcentage en moyenne. En 2013-2014, l'écart entre les sexes était de 1,0 point de pourcentage, semblable à l'écart de 0,9 observé l'année précédente. En 2009-2010, l'écart était de 2,5 points de pourcentage, soit l'écart le plus important jamais enregistré depuis la collecte de données comparables en 1976-1977 par Statistique Canada. L'écart relatif au taux de chômage a tendance à être plus élevé entre les sexes pendant les périodes de récession, puis il se rétrécit en période de reprise. En effet, les hommes ont traditionnellement été surreprésentés dans les industries de production de biens, lesquelles furent les plus durement touchées lors des trois dernières récessions.

Comme le montre le graphique 25, au cours des 30 dernières années, la durée moyenne de la période de chômage a presque toujours été plus longue chez les hommes que chez les femmes. En 2013-2014, la durée moyenne de chômage a été de 18,9 semaines chez les hommes et de 18,1 semaines chez les femmes.

GRAPHIQUE 24

Taux de chômage, selon le sexe, 1976-1977 à 2013-2014

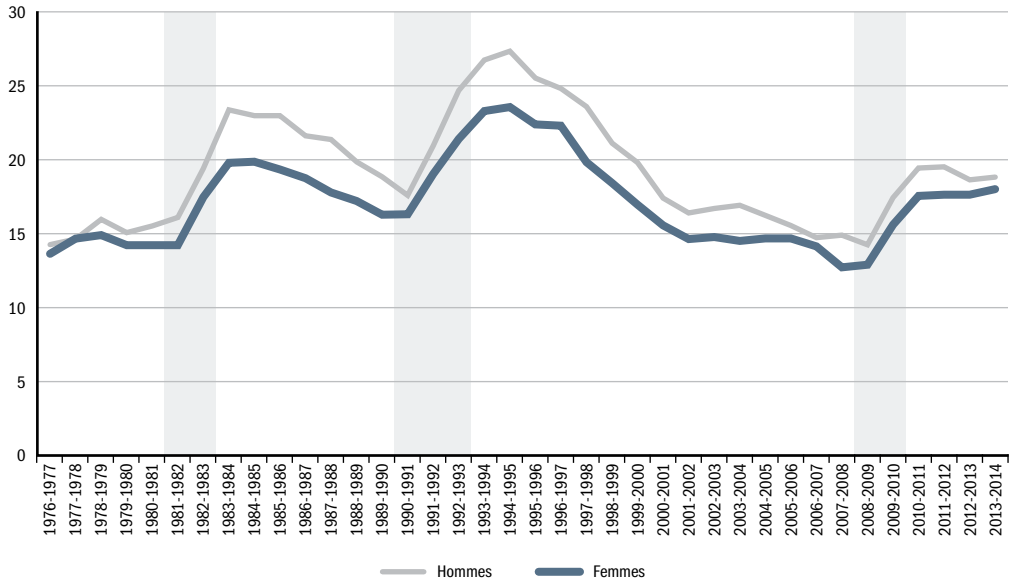


Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 25

Durée moyenne du chômage (en semaines), selon le sexe, 1976-1977 à 2013-2014



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

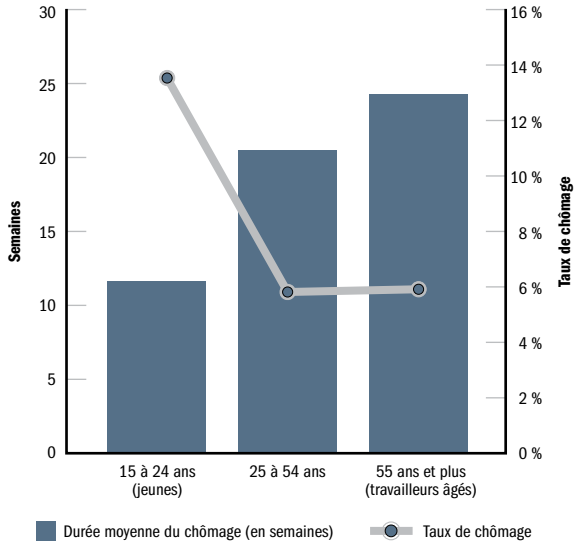
3.3 Le taux de chômage et la durée du chômage, selon l'âge

En 2013-2014, les taux de chômage ont peu changé pour tous les principaux groupes d'âge, à l'exception des jeunes âgés de 15 à 24 ans qui ont affiché un déclin. Le taux de chômage a légèrement diminué chez le groupe des 25 à 54 ans pour s'établir à 5,8 %, et celui chez les personnes âgées de 55 ans et plus a faiblement augmenté à 6,0 %. Chez les 15 à 24 ans, le taux de chômage est passé de 14,3 % à 13,7 %. Cette baisse est attribuable au sous-groupe composé des jeunes de 15 à 19 ans dont le taux de chômage a diminué de 1,2 point de pourcentage (de 20,1 % à 18,9 %). Selon un rapport récemment publié par l'OCDE, s'attaquer au chômage chez les jeunes et se pencher sur le nombre croissant de jeunes n'étant plus à l'école et se retrouvant sans emploi devraient représenter une priorité pour le Canada[22].

Même si les jeunes Canadiens ont de nouveau été confrontés à des taux de chômage plus élevés que ceux des cohortes plus âgées en 2013-2014, la durée moyenne de leur période de chômage a été beaucoup plus courte (11,6 semaines) que celles observées chez les travailleurs d'âge moyen et les travailleurs âgés, à savoir 20,5 semaines et 24,3 semaines respectivement (voir le graphique 26). Autrement dit, les périodes de chômage durent généralement plus longtemps dans le cas des cohortes plus âgées, et ce, même si ces dernières sont moins susceptibles que les jeunes d'être en chômage.

GRAPHIQUE 26

Durée moyenne du chômage et taux de chômage, selon le groupe d'âge, 2013-2014



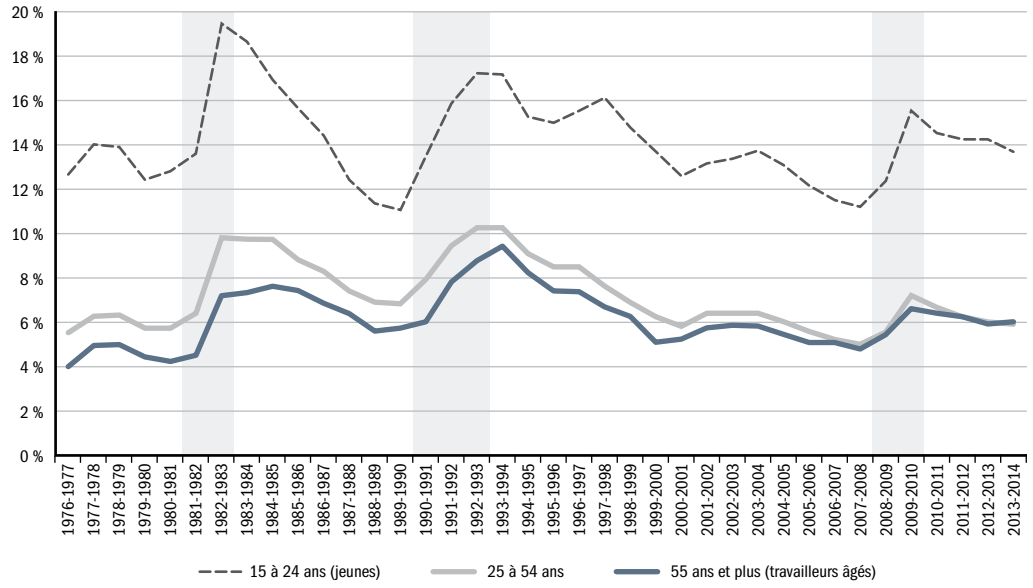
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

En 2013-2014, le taux de chômage chez les jeunes était 2,4 fois plus élevé que chez les travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans). L'écart entre ces deux groupes est passé de 8,3 points de pourcentages en 2012-2013 à 7,9 points de pourcentage en 2013-2014, égalisant l'écart observé en 2010-2011 (voir le graphique 27).

22 *Perspectives de l'emploi de l'OCDE,* OCDE, Paris, 2014.

GRAPHIQUE 27

Taux de chômage, selon le groupe d'âge, 1976-1977 à 2013-2014



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

3.4 Le taux de chômage, selon le niveau de scolarité

Les Canadiens qui ont un plus haut niveau de scolarité obtiennent généralement de meilleurs résultats sur le marché du travail, puisque le taux de chômage est inversement lié au niveau de scolarité. En 2013-2014, le taux de chômage chez les détenteurs d'un grade universitaire[23] était de 4,7 %, comparativement à 5,7 % chez ceux qui possédaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires[24], à 8,1 % dans le cas des diplômés du secondaire[25] et à 14,5 % chez les personnes qui n'avaient pas terminé leurs études secondaires[26] (voir le graphique 28).

[23] Ce groupe comprend les personnes qui ont au moins un baccalauréat.

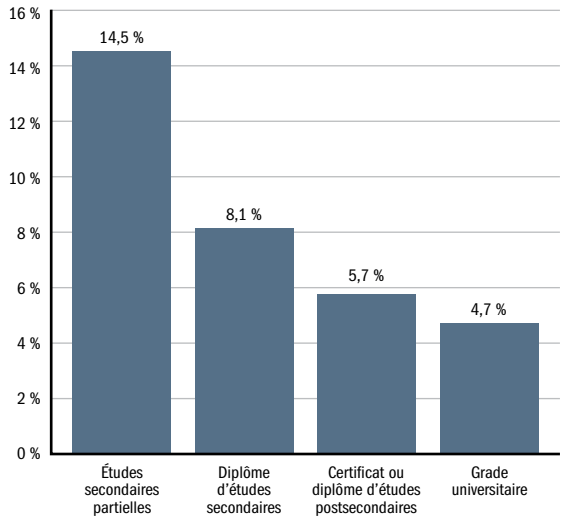
[24] Ce groupe comprend les personnes qui ont obtenu un certificat (y compris les certificats d'une école de métiers) ou un diplôme d'un établissement d'enseignement postsecondaire. Cela comprend les certificats délivrés par une école de formation professionnelle, une formation en apprentissage, un collège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

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

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

GRAPHIQUE 28

Taux de chômage, selon le niveau de scolarité, Canada, 2013-2014



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

3.5 Le chômage, selon la raison du chômage

Les périodes de chômage s'expliquent par un certain nombre de facteurs. La cause d'une période de chômage donnée est un facteur clé pour déterminer l'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi. Généralement, les prestations sont seulement offertes aux personnes qui ont perdu leur emploi sans en être responsables ou qui l'ont quitté pour un motif valable[27].

En 2013-2014, les personnes qui se sont retrouvées en chômage en raison d'une perte d'emploi[28] représentaient la plus forte proportion de chômeurs au Canada (43,8 %). D'autre part, les personnes qui se sont retrouvées en chômage après avoir quitté leur emploi[29] formaient la plus faible proportion (17,9 %) de chômeurs. Les personnes qui n'ont pas travaillé durant l'année précédente ou qui n'ont jamais travaillé comptaient pour 38,3 % des chômeurs. Comme le montre le tableau 1, ces chiffres sont similaires à ceux observés au cours des trois années précédentes.

TABLEAU 1

Répartition du chômage, selon la raison du chômage, 2007-2008 et 2010-2011 à 2013-2014

	2007-2008	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Personnes qui ont quitté leur emploi	24,2 %	17,6 %	18,2 %	18,4 %	17,9 %
Personnes qui ont perdu leur emploi	45,7 %	45,4 %	42,4 %	42,9 %	43,8 %
Personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'ont jamais travaillé	30,1 %	37,0 %	39,4 %	38,7 %	38,3 %

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

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

[28] Les personnes qui ont perdu leur emploi sont celles qui sont sans travail, qui ont travaillé pour la dernière fois au cours l'année précédente et qui ont quitté leur emploi de façon involontaire (en raison de la conjoncture économique ou d'une réduction du personnel). Cela comprend les mises à pied temporaires ou permanentes.

[29] Les personnes qui ont quitté leur emploi sont celles qui n'ont pas de travail, qui ont travaillé pour la dernière fois au cours de l'année précédente et qui ont quitté leur emploi volontairement. Les motifs de leur départ comprennent : des obligations personnelles ou familiales, un retour aux études, un changement de domicile, une insatisfaction à l'égard de l'emploi, un départ à la retraite, la vente ou la fermeture de leur entreprise (travailleurs autonomes seulement), une grossesse, une maladie, et autres raisons.

Cependant, une comparaison avec les chiffres d'avant la récession, soit ceux de 2007-2008, témoigne de changements importants. Le changement le plus notable est une hausse du nombre de personnes n'ayant pas travaillé au cours de la dernière année ou n'ayant jamais travaillé. En effet, leur nombre a augmenté de 8,2 points de pourcentage, passant de 30,1 % en 2007-2008 à 38,3 % en 2013-2014.

3.6 Les chômeurs de longue date

En 2013-2014, la plupart des chômeurs (75,7 %) ont été en chômage pendant 26 semaines ou moins, tandis que 32,8 % ont connu cette situation pendant quatre semaines ou moins. Les personnes en chômage pendant 52 semaines ou plus (chômeurs de longue date) représentaient 12,2 % de l'ensemble des chômeurs et étaient donc inadmissibles à des prestations d'assurance-emploi (voir le graphique 29).

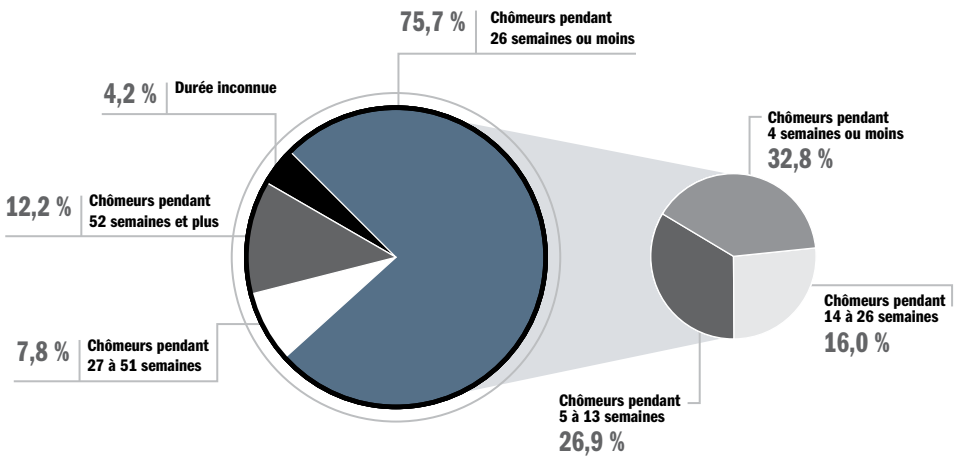
Toutefois, la proportion de chômeurs de longue date a presque doublé depuis le début de la récession de la fin des années 2000. Bien que ce pourcentage soit demeuré le même que celui de l'année précédente, il a fluctué entre 12,1 % et 13,2 % depuis 2010-2011 (voir le graphique 30). L'admissibilité à l'assurance-emploi est basée sur le nombre d'heures assurables accumulées par une personne au cours des 52 dernières semaines, ce qui, par définition, rend les chômeurs de longue date, c'est-à-dire les personnes n'ayant pas occupé un emploi depuis un an ou plus, inadmissibles à des prestations.

Selon l'OCDE, les chômeurs de longue date au Canada représentaient 12,7 % du nombre total de chômeurs en 2013 (voir le graphique 31), ce qui est largement inférieur aux proportions observées dans les autres pays du G7.

En 2013-2014, l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique affichaient les plus fortes proportions de chômeurs de longue date (c.-à-d., les personnes au chômage depuis 52 semaines ou plus), avec des taux de 13,9 %, de 13,2 % et de 12,2 % respectivement (voir le graphique 32). Les proportions dans les autres provinces variaient de 7,1 % à 10,4 %. Selon un récent rapport de l'OCDE, malgré une amélioration du marché du travail, le problème du chômage de longue date est toujours présent au Canada, principalement en raison des obstacles à la mobilité géographique et professionnelle, du déséquilibre des compétences et du fait que les employeurs préfèrent embaucher les nouveaux venus sur le marché du travail et les personnes en chômage depuis peu[30].

GRAPHIQUE 29

Répartition du nombre total de chômeurs, selon la durée du chômage, 2013-2014

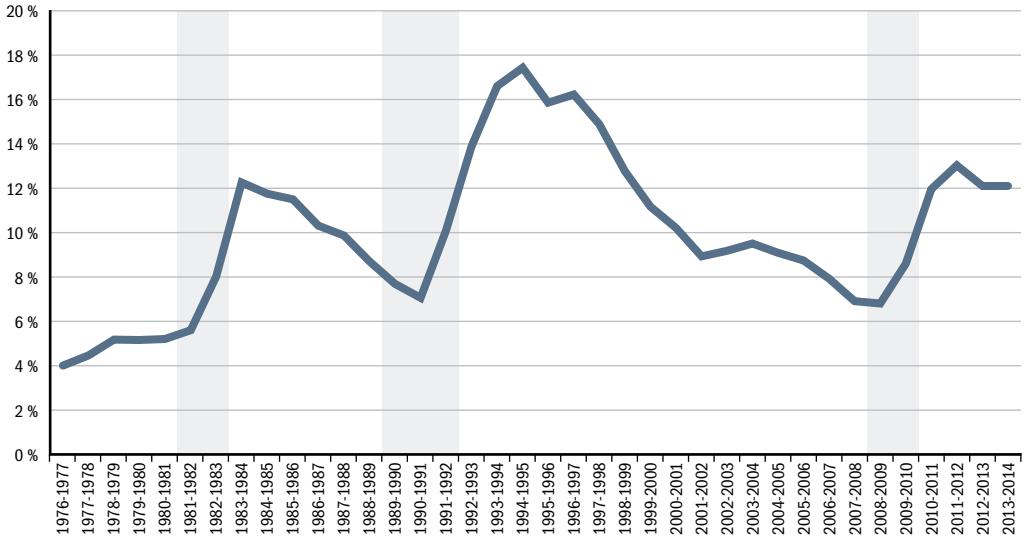


Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

[30] OCDE, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE,* OCDE, Paris, 2013.

GRAPHIQUE 30

Proportion des chômeurs de longue date par rapport à l'ensemble des chômeurs, 1976-1977 à 2013-2014

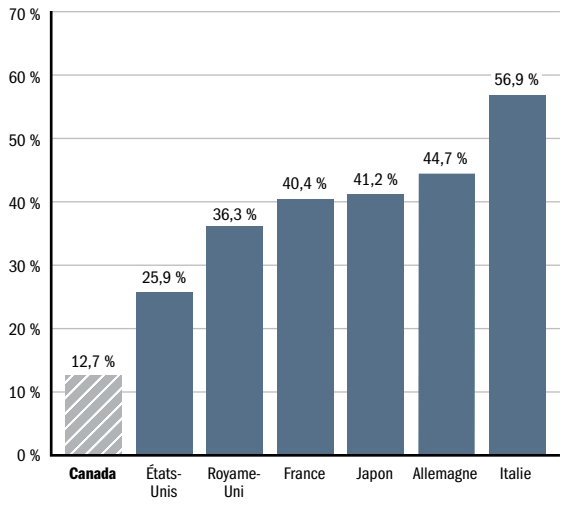


Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

GRAPHIQUE 31

Proportion des chômeurs de longue date par rapport à l'ensemble des chômeurs, pays du G7, 2013

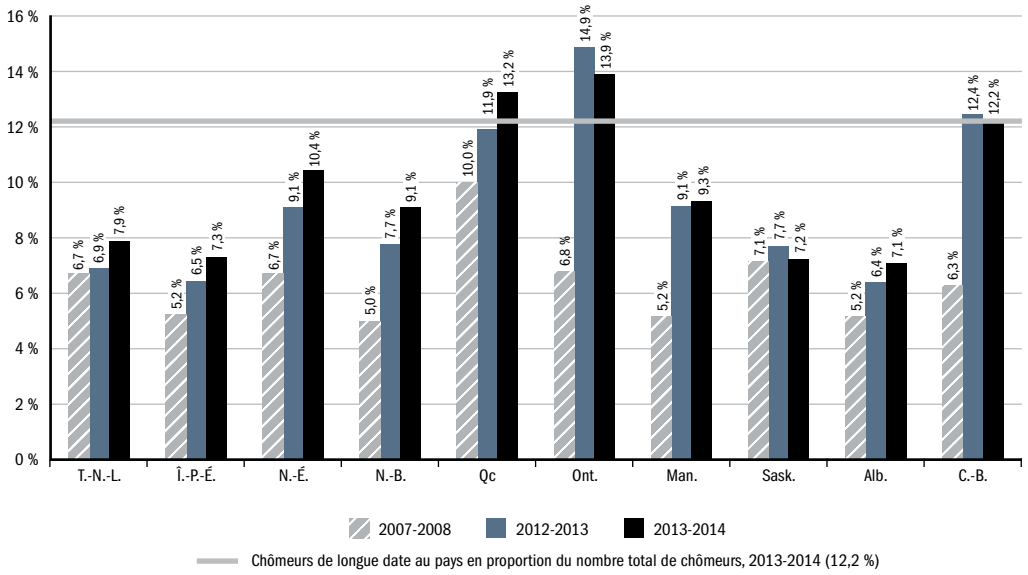


Source : Organisation de coopération et de développement économiques, Base de données StatExtracts.

De 2012-2013 à 2013-2014, la proportion de chômeurs de longue date a légèrement varié dans l'ensemble des provinces, allant d'une augmentation de 1,4 point de pourcentage au Nouveau-Brunswick à une chute de 1,0 point de pourcentage en Ontario. Toutefois, toutes les provinces affichaient un niveau supérieur à ceux de 2007-2008, plus particulièrement l'Ontario et la Colombie-Britannique avec une augmentation de 7,1 points de pourcentage et de 5,9 points de pourcentage respectivement. En 2013-2014, la proportion de chômeurs de longue date chez les hommes était de 12,5 %, soit légèrement plus élevée que chez les femmes (11,8 %) et semblable aux taux de l'année précédente. En 2013-2014, 17,4 % des chômeurs âgés de 55 ans et plus étaient sans emploi depuis plus d'un an, un taux beaucoup plus élevé que celui observé chez les personnes âgées de 25 à 54 ans (14,1 %) et de 15 à 24 ans (5,7 %). Depuis 2011-2012, le chômage de longue durée chez les travailleurs âgés (55 ans et plus) a chuté de 4,0 points de pourcentage. En revanche, le chômage de longue durée chez les jeunes (15 à 24 ans) a presque triplé depuis 2008-2009 (2,1 %) atteignant son plus haut sommet (5,7 %) en quinze ans.

GRAPHIQUE 32

Proportion des chômeurs de longue date par rapport à l'ensemble des chômeurs, selon la province, 2012-2013 et 2013-2014



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

3.7 Postes vacants et ratio chômeurs-postes vacants

Selon l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises de Statistique Canada, en 2013-2014, on dénombrait, en moyenne, 215 400 postes vacants au Canada dans un mois donné, comparativement à 246 300 en 2012-2013 et 240 400 en 2011-2012[31]. Le nombre de postes vacants varie considérablement d'une province à l'autre. En 2013-2014, l'Ontario en affichait le plus grand nombre (65 800), suivi de l'Alberta (48 000), du Québec (41 000) et de la Colombie-Britannique (30 200). Ensemble, le Manitoba et la Saskatchewan comptaient 18 600 postes vacants et les provinces de l'Atlantique, 10 700. L'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale comptait le plus grand nombre de postes vacants (30 600), suivie de l'industrie de l'hébergement et des services de restauration (28 800). Pour chaque poste vacant, il y avait une moyenne de 6,3 chômeurs au Canada, tandis qu'en 2012-2013, cette moyenne était de 5,6. Les provinces de l'Ouest ont enregistré les plus faibles ratios chômeurs-postes vacants[32], variant entre 2,3 et 5,3, et les provinces de l'Atlantique, les plus élevés, variant entre 10,0 et 18,4 (voir le graphique 33).

L'industrie des soins de santé et de l'assistance sociale affichait un ratio de 1,5 chômeur par poste vacant, soit le plus faible ratio parmi les dix plus grandes industries au Canada. L'industrie de la construction, quant à elle, avait le ratio le plus élevé au sein de ces industries, avec un nombre de 8,6 chômeurs pour chaque poste vacant (voir le graphique 34)[33].

Le ratio chômeurs-postes vacants permet donc de souligner les différences entre les provinces, avec un nombre plus élevé de chômeurs pour chaque

---

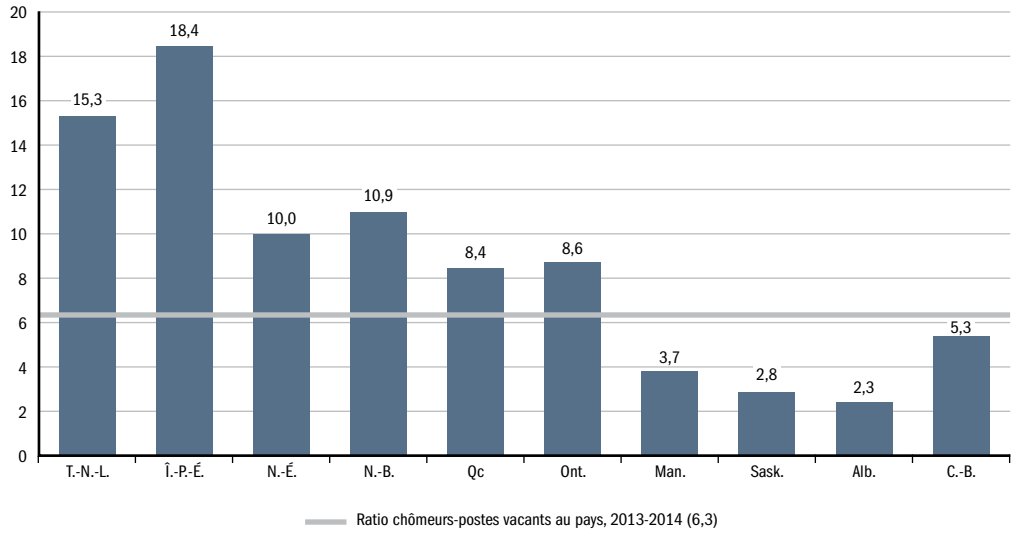
31 Les données sur les postes vacants sont recueillies au moyen de l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE). Un poste est désigné vacant s'il répond aux trois conditions suivantes : un poste précis existe; le travail pourrait commencer dans les 30 jours; et l'employeur cherche activement des employés hors de l'organisation afin de doter le poste.

32 Le ratio chômeurs-postes vacants est calculé à l'aide des données de l'EPA, en divisant le nombre total de chômeurs (quelle que soit leur expérience de travail antérieure) par le nombre de postes vacants. Le ratio obtenu, qui correspond au nombre de chômeurs disponibles pour chaque poste à pourvoir, constitue une mesure de la tension sur le marché du travail.

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

GRAPHIQUE 33

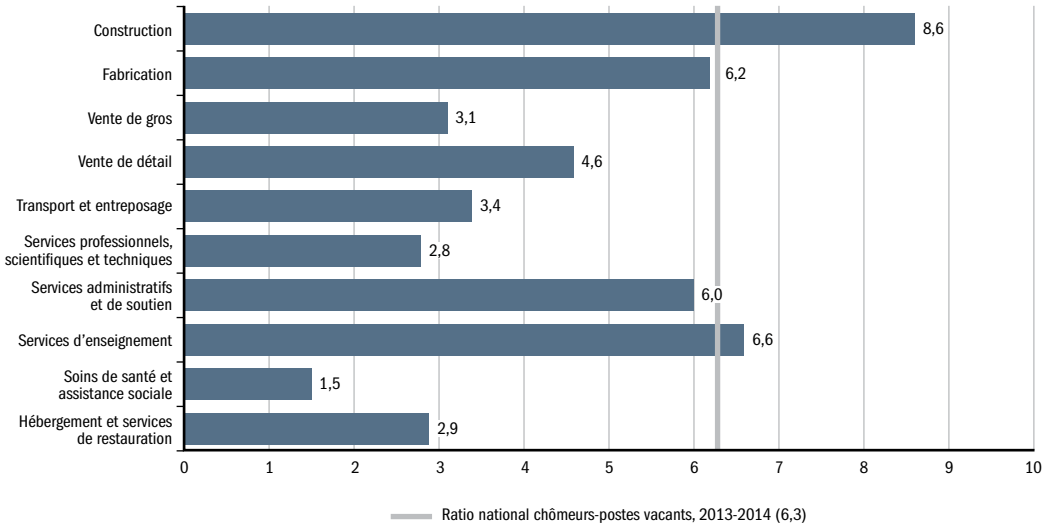
Ratio chômeurs-postes vacants (nombre de chômeurs par poste vacant), selon la province, 2013-2014



Source : Statistique Canada, Statistiques sur les postes vacants.

GRAPHIQUE 34

Ratio chômeurs-postes vacants (nombre de chômeur par poste vacant), par industrie, 2013-2014



Source : Statistique Canada, Statistiques sur les postes vacants.

emploi disponible dans les provinces de l'Est, et entre les industries, avec un ratio particulièrement élevé au sein de l'industrie de la construction.

CHAPITRE 2

Répercussions et efficacité de la Partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*

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

La section I analyse l'ensemble des prestations de revenu pour toutes les catégories (prestations régulières, prestations de pêcheur, prestations spéciales et prestations pour travail partagé). La section II examine le soutien du revenu qu'assurent les prestations régulières aux personnes qui ont perdu leur emploi sans en être responsables. La section III porte sur les prestations de pêcheur qui sont versées aux pêcheurs indépendants. La section IV examine le rôle que joue l'assurance-emploi lorsqu'il s'agit d'aider les Canadiens à concilier engagements professionnels et responsabilités familiales ou à surmonter une maladie en leur offrant des prestations spéciales comme les prestations de maternité, les prestations parentales, les prestations de maladie, les prestations de soignant et les prestations pour les parents d'enfants gravement malades (PEGM). La section V porte sur les prestations pour travail partagé, qui aident les employeurs et les employés à éviter les mises à pied temporaires en cas de réduction du niveau normal d'activité d'une entreprise. La section VI dresse un profil des entreprises et de l'utilisation des prestations de revenu par leurs employés. Enfin, la section VII fournit des renseignements généraux sur les finances de l'assurance-emploi.

À moins d'indication contraire, les chiffres, les tableaux et les graphiques présentés dans ce chapitre sont fondés sur un échantillon de 10 %[1] des données administratives de l'assurance-emploi. Tout au long du chapitre, les données de 2013-2014 sont comparées aux données des exercices précédents et, dans certains cas, des tendances à plus long terme sont examinées[2]. On trouvera à l'annexe 2 un complément d'information sur les prestations analysées dans ce chapitre. En plus d'examiner l'utilisation (c.-à-d. les demandes présentées[3] et les prestations versées[4]), le chapitre présente aussi différentes mesures du caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi relevant de la partie I.

La principale source de données utilisée dans ce rapport pour examiner la couverture de l'assurance-emploi ainsi que l'admissibilité des demandeurs et l'accessibilité aux prestations parmi

---

1 En raison du nombre relativement limité de demandes de prestations de pêcheur, de prestations pour travail partagé, de prestations de soignant et de prestations pour les parents d'enfants gravement malades (PEGM), la totalité, c'est-à-dire 100 %, des demandes de ces catégories présentées, à l'exception des montants payés qui étaient fondés sur un échantillon de 10 %, a été prise en compte pour assurer la fiabilité des résultats.

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

3 Par « demandes », on entend les nouvelles demandes présentées en 2013-2014 à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi. Une même demande peut comprendre plusieurs types de prestations.

4 Certaines prestations versées en 2013-2014 pourraient découler de demandes présentées lors d'exercices précédents.

les chômeurs est l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi qui est menée par Statistique Canada. De plus, les données provenant de l'Enquête sur la population active sont utilisées pour explorer l'admissibilité aux prestations parmi la population employée. Le chapitre renferme également une analyse supplémentaire des cessations d'emploi, qui a été réalisée à partir des relevés d'emploi.

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

De plus, tout au long du chapitre, plusieurs dispositions clés de l'assurance-emploi, ainsi que des projets pilotes y étant rattachés, sont examinées. Les dispositions de l'assurance-emploi (caractéristiques permanentes du régime d'assurance-emploi) font soit partie de la loi, soit partie du règlement, tandis que les projets pilotes sont des mesures temporaires qui modifient ou remplacent les dispositions en vigueur. Les projets pilotes de l'assurance-emploi servent à tester et à évaluer les répercussions que de nouvelles approches auraient sur le marché du travail avant qu'un changement permanent à l'assurance-emploi ne soit envisagé. Plus précisément, les projets pilotes de l'assurance-emploi sont utilisés pour mettre à l'essai officiellement les modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi,* rendre la réglementation plus conforme aux pratiques, aux tendances ou aux modèles en matière d'emploi de l'industrie et/ou améliorer les services offerts au public. Au moyen de ces dispositions et de ces projets pilotes, le régime cherche à établir un équilibre entre le versement de prestations de revenu adéquates d'une part, et l'attachement au marché du travail d'autre part.

Ce chapitre rend compte également des modifications apportées au régime d'assurance-emploi en vertu du Plan d'action économique (PAE) de 2012 et de celui de 2013. Ces modifications comprennent l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles, qui clarifiait la responsabilité incombant aux prestataires d'assurance-emploi d'effectuer une recherche d'emploi raisonnable; l'approche des meilleures semaines variables pour établir le montant hebdomadaire des prestations d'assurance-emploi; et le nouveau projet pilote relatif au Travail pendant une période de prestations.

Grâce au Plan d'action économique de 2014, le gouvernement a permis aux personnes touchant des prestations de soignant ou des prestations pour les parents d'enfants gravement malades (PEGM) de recevoir des prestations de maladie à compter du 12 octobre 2014; des mesures seront prises pour faire en sorte que les apprentis soient au courant de l'aide financière mise à leur disposition dans le cadre du régime d'assurance-emploi alors qu'ils sont en formation technique — la sensibilisation accrue sera profitable aux apprentis, puisqu'ils pourront commencer à recevoir des prestations d'assurance-emploi plus rapidement; le gouvernement poursuit la mise en œuvre de son plan pour stimuler l'emploi et la croissance en jumelant les Canadiens et les emplois disponibles et en les aidant à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour se faire embaucher ou pour obtenir un meilleur emploi; des changements seront apportés au régime d'assurance-emploi afin d'informer rapidement les Canadiens sans emploi des possibilités d'emploi grâce à l'affichage quotidien d'emplois; et d'autres mesures ont été adoptées pour offrir aux petites entreprises un allègement applicable aux cotisations d'assurance-emploi grâce au gel du taux de cotisation à l'assurance-emploi pour 2014 et à la mise en place du nouveau mécanisme d'établissement de taux assurant l'équilibre sur une période de sept ans en 2017, pour permettre aux petites entreprises de continuer de bénéficier de taux de cotisation stables, prévisibles et abordables.

L'annexe 7 du rapport fournit un compte rendu détaillé des importantes modifications apportées au régime d'assurance-emploi entre avril 1996 et décembre 2014. Le chapitre 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011* contient plus de renseignements sur les dispositions clés du régime d'assurance-emploi relativement à l'admissibilité et à la période d'admissibilité aux prestations.

I. TOTAL DES PRESTATIONS DE REVENU[5]

1. Total des prestations de revenu, demandes et prestations

En 2013-2014, le nombre total de nouvelles demandes d'assurance-emploi a chuté, tandis que le montant des prestations a augmenté comparativement à 2012-2013.

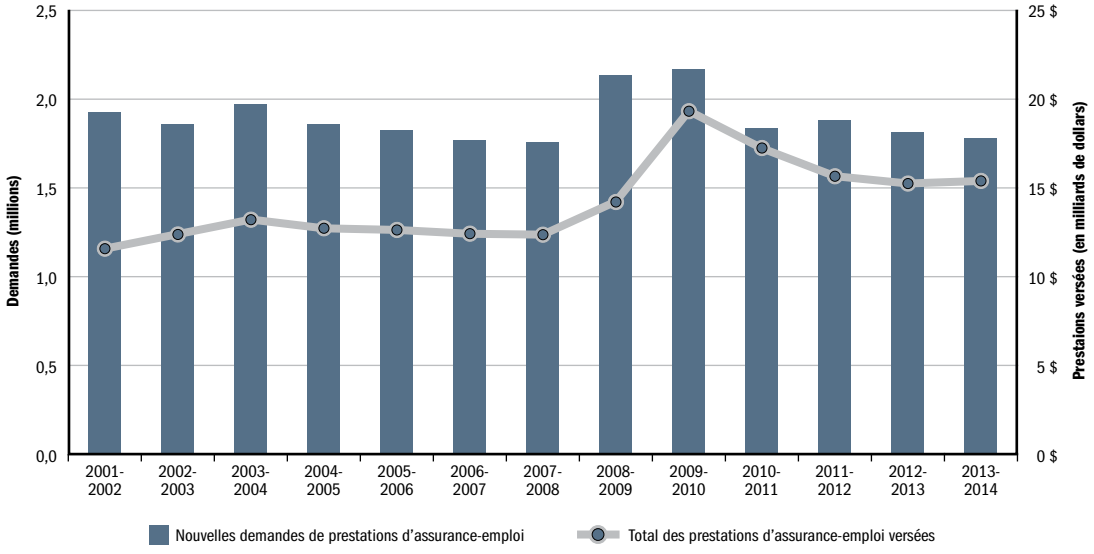
Le nombre total de nouvelles demandes d'assurance-emploi a diminué de 1,5 % (27 990), passant de 1,82 million en 2012-2013 à 1,79 million en 2013-2014. Comme le montre le graphique 1, le nombre total de nouvelles demandes d'assurance-emploi a atteint le sommet de 2,17 millions en 2009-2010, ce qui correspond au point culminant de la récession de la fin des années 2000 pour le Canada. Depuis 2010-2011, l'économie croît à un rythme modéré, ce qui fait en sorte que le volume de demandes d'assurance-emploi a diminué progressivement.

La diminution du nombre total de demandes d'assurance-emploi en 2013-2014 était principalement attribuable à une baisse de 2,3 % (-30 970) du nombre de demandes de prestations régulières. Le tableau 1 montre la répartition de toutes les demandes relevant de la partie I de l'assurance-emploi en 2013-2014 et en 2012-2013.

Contrairement à la diminution du nombre total de demandes d'assurance-emploi, le total des prestations d'assurance-emploi versées a augmenté de 1,3 % (+0,2 milliard de dollars), passant de 15,2 milliards de dollars en 2012-2013 à 15,4 milliards de dollars en 2013-2014. Cela fait suite à une diminution de 3,1 % (-0,5 milliard de dollars) survenue en 2012-2013.

GRAPHIQUE 1

Total des demandes d'assurance-emploi et total des prestations d'assurance-emploi, 2001-2002 à 2013-2014



Remarque : Les demandes sont calculées en fonction du début de la période de prestations (DPP).

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

[5] À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les données par province et territoires qui sont présentées dans le chapitre 2 et l'annexe 2 sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

Cette augmentation des prestations versées s'explique principalement par l'accroissement de 5,7 % (+0,3 milliard de dollars) des prestations spéciales, qui a été partiellement contrebalancé par une diminution de 1,0 % (-0,1 milliard de dollars) des prestations régulières. Jusqu'à l'augmentation enregistrée en 2013-2014, le total des prestations d'assurance-emploi versées avait chuté pendant trois exercices consécutifs. Toutefois, les niveaux sont toujours considérablement plus élevés que les montants d'avant la récession de la fin des années 2000, même si le volume de demandes est inférieur aux niveaux enregistrés avant la récession. Plus particulièrement, le total des prestations versées en 2013-2014 était 24,7 % supérieur au niveau de 2007-2008 (12,3 milliards de dollars). De nombreux facteurs aident à comprendre pourquoi les prestations étaient plus élevées en 2013-2014 qu'en 2007-2008. En premier lieu, de 2001-2002 à 2006-2007, les prestations hebdomadaires moyennes se sont accrues de 9,2 % alors que le maximum de la rémunération assurable (MRA) est demeuré stable à 39 000 dollars. À titre comparatif, de 2007-2008 à 2013-2014, les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 21,2 %, tandis que de 2008 à 2014, le MRA s'est accru de 18,2 %. Le taux de croissance accru des prestations hebdomadaires moyennes depuis 2007-2008 a contribué aux niveaux plus élevés du total des prestations d'assurance-emploi versées en 2013-2014, comparativement à ce qui a été vécu au début des années 2000. En second lieu, le taux de chômage canadien est passé de 6,0 % en 2007-2008 à 7,0 % en 2013-2014, après avoir atteint un sommet de 8,5 % en 2009-2010, suggérant que de mauvaises conditions économiques ont produit moins de possibilités d'emploi dans la période suivant une récession. Des prestataires de l'assurance-emploi ont donc reçu des prestations pendant une plus longue période. En fait, parmi les prestataires réguliers, la durée moyenne des prestations était 21,1 % plus longue, en moyenne, pendant les exercices allant de 2007-2008 à 2012-2013 que ce qui a été observé de 2001-2002 à 2006-2007. Plus un prestataire touche des prestations d'assurance-emploi pendant une longue période, plus le montant des prestations d'assurance-emploi payées sera élevé.

TABLEAU 1
Total des demandes de prestations de revenu de l'assurance-emploi (partie I), 2012-2013 et 2013-2014

Type de prestations d'assurance-emploi	Demandes d'assurance-emploi (2013-2014)	Demandes d'assurance-emploi (2012-2013)
Prestations d'assurance-emploi régulières	1 325 840	1 356 810
Prestations spéciales de l'assurance-emploi [1]	515 330	510 040
Prestations parentales	191 120	192 470
Prestations de maladie	336 800	329 750
Prestations de maternité	169 640	170 680
Prestations de soignants	6 003	6 102
Prestations de pêcheur	27 175	28 290
Prestations pour Travail partagé	11 673	13 890
Total [2]	**1 791 950**	**1 819 940**

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

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

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

L'augmentation des prestations spéciales de l'assurance-emploi de 2012-2013 à 2013-2014 relève en grande partie de l'accroissement de 7,2 % (de 1,2 milliard de dollars en 2012-2013 à 1,3 milliard de dollars en 2013-2014) des prestations de maladie et de la hausse de 5,3 % (de 2,3 milliards de dollars en 2012-2013 à 2,4 milliards de dollars en 2013-2014) des prestations parentales. Cette croissance des prestations parentales s'expliquait principalement par l'élévation du taux de prestations hebdomadaires moyen, puisque le volume de demandes a chuté en 2013-2014.

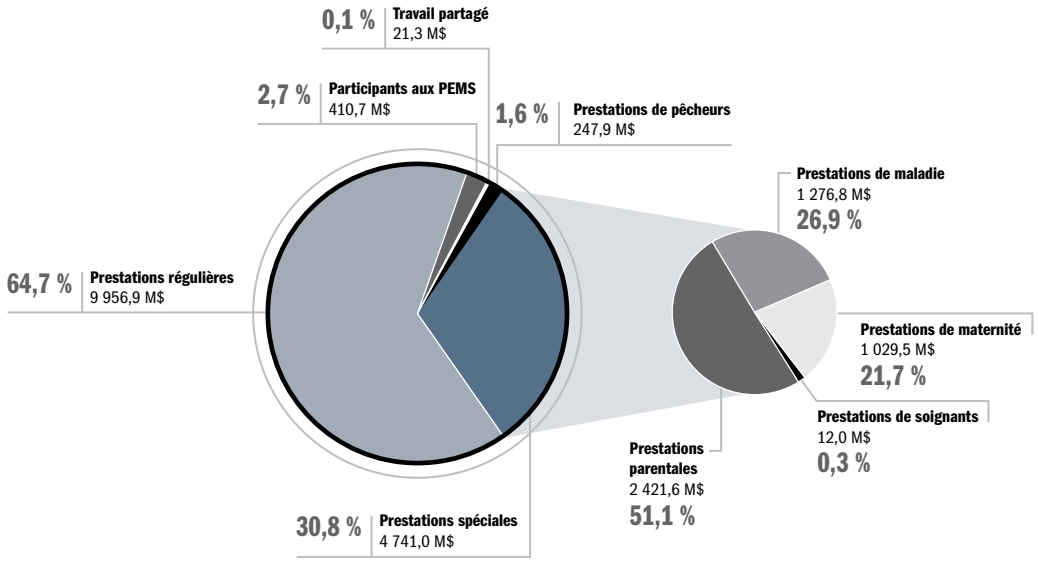
Comme le montre le graphique 2, les prestations régulières représentaient 64,7 % du total des prestations de revenu versées en 2013-2014, une diminution par rapport à 66,1 % enregistré lors de l'exercice précédent (-1,4 point de pourcentage). Les demandes de prestations d'assurance-emploi régulières ont compté pour 74,0 % de toutes les demandes d'assurance-emploi, révélant que le pourcentage de prestations d'assurance-emploi régulières versées, en tant que part du total des prestations de revenu de l'assurance-emploi versées, est sous-représenté lorsque l'on compare à la part des demandes d'assurance-emploi régulières en tant que

pourcentage de toutes les demandes. Les prestations spéciales ont compté pour 30,8 % du total des prestations de revenu de l'assurance-emploi versées en 2013-2014, ce qui constitue une augmentation par rapport à 29,5 % à l'exercice précédent (+1,3 point de pourcentage). Inversement, les demandes prestations spéciales de l'assurance-emploi représentaient 28,8 % du total des demandes d'assurance-emploi, ce qui signifie que le pourcentage des prestations spéciales de l'assurance-emploi, en tant que part du total des prestations de revenu de l'assurance-emploi, est surreprésenté comparativement à la part des demandes de prestations spéciales d'assurance-emploi. Une surreprésentation des prestations spéciales de l'assurance-emploi s'explique par une durée moyenne des prestations plus longue comparativement aux prestations d'assurance-emploi régulières. Les demandes de prestations spéciales, en moyenne, avaient une période d'admissibilité maximale de 33,0 semaines et une utilisation de 22,6 semaines, tandis que les demandes de prestations régulières, en moyenne, avaient une période d'admissibilité maximale de 32,6 semaines et une utilisation de 19,6 semaines. La plus longue durée moyenne des demandes de prestations spéciales est principalement expliquée par des demandes de prestations parentales et de maternité, dans le cadre desquelles la plupart des prestataires épuisent toutes leurs semaines de prestations[6]. Les autres types de prestations, y compris les prestations de pêcheur et de Travail partagé, de même que les prestations versées au titre de la partie I de l'assurance-emploi aux participants des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), comptaient pour 4,4 % du total des prestations de revenu de l'assurance-emploi. Pour obtenir de plus amples renseignements sur les PEMS, consultez le chapitre 3, et pour de l'information sur le total de prestations de revenu, référez-vous à l'annexe 2.1.

Le nombre de demandes de prestations régulières et les montants versés en prestations tendent à être plus sensibles aux cycles économiques et aux conditions du marché du travail, alors que le nombre de demandes de prestations spéciales et les montants qui s'y rattachent sont généralement plus sensibles aux changements

GRAPHIQUE 2

Total des prestations de revenu de l'assurance-emploi (partie I), 2013-2014 (en millions de dollars)



Source : EDSC, données administrative de l'assurance-emploi.

6 Les prestations de maladie et les prestations de soignant sont limitées à 15 et 6 semaines, respectivement, ce qui laisse entendre que la plus longue durée moyenne des demandes de prestations spéciales est principalement due aux demandes de prestations parentales et de maternité.

d'ordre démographique et aux changements dans les caractéristiques de la population active. Par exemple, le taux de chômage a chuté de 0,2 point de pourcentage, passant de 7,2 % en 2012-2013 à 7,0 % en 2013-2014. Ce recul concorde avec la diminution de 2,3 % (-30 970) du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et avec la baisse de 1,0 % (-101,7 millions de dollars) du montant versé en prestation. On a cependant constaté une augmentation de 1,0 % (+5 310) du nombre de demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi et une hausse de 5,7 % (+256,5 millions de dollars) de la somme totale des prestations spéciales, ce qui donne à penser que les cycles économiques et les conditions du marché du travail semblent avoir peu d'incidence sur les demandes de prestations spéciales.

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

Les marchés du travail provinciaux et territoriaux varient selon leur composition démographique et leur composition sectorielle. Comme on le voit au tableau 2, la répartition des demandes d'assurance-emploi par province et territoire ne correspond pas nécessairement à la répartition de l'emploi selon la province ou le territoire. Par exemple, les provinces de l'Atlantique affichent un nombre disproportionné de demandes par rapport à leur part de l'emploi[7]. Ces provinces comptaient pour 15,0 % de l'ensemble des demandes d'assurance-emploi en 2013-2014, mais représentaient 6,3 % de l'emploi à l'échelle nationale. En revanche, l'Ontario comptait pour 32,0 % de toutes les demandes d'assurance-emploi en 2013-2014 et 38,7 % de l'emploi à l'échelle nationale. La répartition des demandes d'assurance-emploi et de l'emploi au Canada est stable depuis le début des années 2000, avec l'Ontario et le Québec qui comptent pour la majorité des demandes d'assurance-emploi (59,5 %) et de l'emploi (61,5 %).

En ce qui a trait aux prestations, tout comme pour l'analyse des demandes, les provinces de l'Atlantique ont reçu, en 2013-2014, un montant disproportionné en prestations par rapport à leur part de l'emploi à l'échelle nationale. Ces provinces comptaient pour 16,9 % du total des prestations, par rapport à 6,3 % pour ce qui est de l'emploi. À l'inverse, l'Ontario comptait pour 34,1 % de toutes les prestations versées, mais pour 38,6 % pour l'emploi. Ces proportions correspondent aux moyennes des cinq derniers exercices financiers.

En 2013-2014, le total des prestations a chuté dans huit provinces et territoires. Les baisses en pourcentage les plus prononcées se sont produites à l'Île-du-Prince-Édouard (-8,3 %, -18,1 millions de dollars) et au Yukon (-7,2 %, -2,3 millions de dollars). Des cinq provinces et territoires ayant connu une hausse du total des prestations versées, les augmentations les plus importantes en pourcentage ont eu lieu en Alberta (+7,8 %, +100,0 millions de dollars) et en Saskatchewan (+5,2 %, +20,6 millions de dollars). Alors que l'Alberta et la Saskatchewan ont affiché une forte croissance de l'emploi en 2013-2014, l'augmentation du total des prestations versées est principalement attribuable à un important accroissement des gains hebdomadaires moyens dans ces deux provinces. Par conséquent, la solide hausse des gains a mené à un haut taux de prestations hebdomadaires moyen, entraînant un rehaussement du total des prestations versées dans ces deux provinces.

En 2013-2014, les taux hebdomadaires moyens des prestations se sont accrus dans chaque province et territoire, à l'exception du Nunavut (-0,6 %, -2 $). Les augmentations en pourcentage les plus notables se sont produites au Manitoba (+7,1 %, +27 $), en Colombie-Britannique (+7,0 %, +27 $) et en Alberta (+6,9 %, +29 $). Les hausses observées des taux hebdomadaires moyens des prestations dans les provinces et territoires correspondaient plus ou moins à l'augmentation du revenu hebdomadaire moyen, comme il a été mentionné au chapitre 1. De plus, la prestation hebdomadaire maximale a augmenté au Canada, passant de 501 $ en 2013 à 514 $ en 2014 (+13 $, +3,0 %), ce qui s'est traduit par des prestations hebdomadaires moyennes plus élevées dans les provinces et territoires. Le taux moyen des prestations hebdomadaires dans les provinces et territoires variait entre 403 $ à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick et 489 $ dans les Territoires du Nord-Ouest. Les trois territoires affichaient les taux de prestations hebdomadaires moyens les plus

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

TABLEAU 2

Demandes d'assurance-emploi, emploi, prestations versées et prestations hebdomadaires moyennes, selon la province et le territoire, 2013-2014

Province/territoire	Total des demandes d'assurance-emploi (%)	Emploi (%)	Total des prestations versées (%)	Prestations hebdomadaires moyennes	Gains hebdomadaires moyens
Terre-Neuve-et-Labrador	4,6	1,4	5,4	422 $	925 $
Île-du-Prince-Édouard	1,2	0,4	1,3	403 $	747 $
Nouvelle-Écosse	4,4	2,5	4,8	404 $	771 $
Nouveau-Brunswick	4,8	2,0	5,4	403 $	794 $
Québec[1]	27,5	22,9	21,9	409 $	817 $
Ontario	32,0	38,6	34,1	419 $	905 $
Manitoba	3,2	3,5	3,1	408 $	818 $
Saskatchewan	2,5	3,2	2,7	432 $	911 $
Alberta	8,2	12,6	9,0	453 $	1 053 $
Colombie-Britannique	11,5	12,8	11,7	416 $	854 $
Nunavut	0,1	s.o.	0,1	464 $	s.o.[2]
Territoires du Nord-Ouest	0,1	s.o.	0,2	489 $	s.o.[2]
Yukon	0,1	s.o.	0,2	472 $	s.o.[2]
Canada	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**418 $**	**889 $**

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

[2] En raison des difficultés opérationnelles associées aux régions éloignées, Statistique Canada a recours à une méthodologie différente pour réaliser l'Enquête sur la population active dans les territoires. Afin d'assurer la cohérence des données, les territoires sont exclus des analyses présentées pour les gains hebdomadaires moyens.

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

élevés au pays (tableau 2). En moyenne, pour chaque province, les prestataires de l'assurance-emploi reçoivent moins de 55 % de leurs gains hebdomadaires moyens, ce qui est principalement attribuable au MRA et au taux de prestations hebdomadaire maximum. En 2014, le MRA était de 48 600 $, ce qui a eu pour effet que le taux de prestations hebdomadaires maximum était de 514 $. Ce taux maximal fait en sorte que le taux de prestations hebdomadaires maximum est de moins de 55 % des gains hebdomadaires moyens, puisque la rémunération supérieure au MRA n'est pas prise en compte de façon proportionnelle.

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

Le nombre de demandes présentées par des femmes a chuté de 22 690 (-2,7 %) en 2013-2014, après une baisse de 21 080 (-2,5 %) en 2012-2013. Le nombre de demandes présentées par des hommes a diminué modestement de 5 300 (-0,5 %) en 2013-2014, après une baisse de 42 600 (-4,2 %) en 2012-2013.

Comme le montre le graphique 3, la proportion du total des demandes d'assurance-emploi présentées par les hommes a grimpé à un sommet de 57,6 % en 2008-2009, alors que chez les femmes, la proportion des demandes a atteint un creux de 42,4 %. Cette situation s'explique par le fait que la récession de la fin des années 2000 a eu des répercussions relativement plus importantes sur les industries de la production des biens, comme la fabrication et la construction, où les hommes sont surreprésentés (à titre d'exemple, en 2013-2014, les hommes ont compté pour 72,8 % et 88,5 %, respectivement, des personnes employées dans ces industries). Cependant, depuis 2008-2009, la proportion de toutes les demandes d'assurance-emploi présentées par des hommes a diminué chaque année jusqu'en 2012-2013 (54,0 %), et, en 2013-2014,

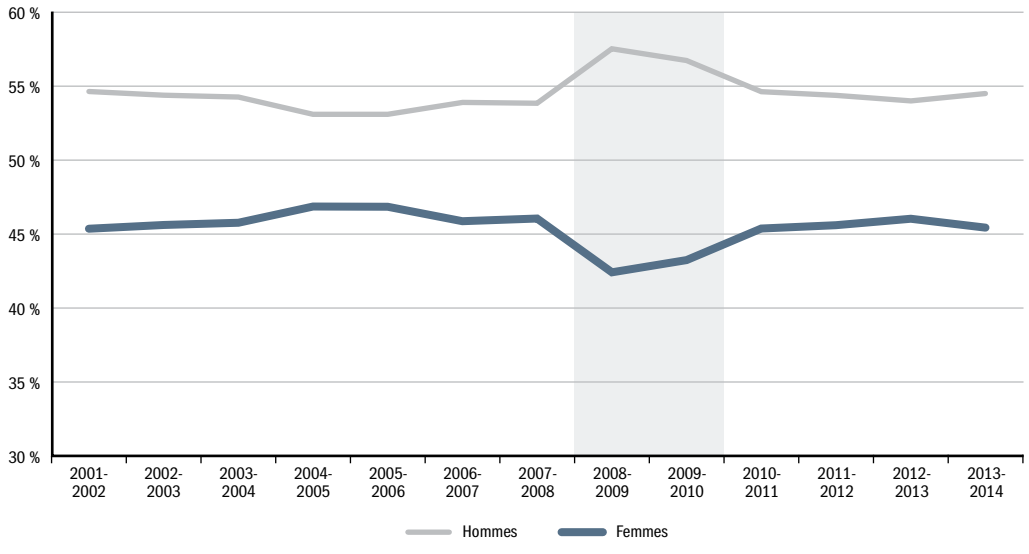
a augmenté de 0,5 point de pourcentage pour atteindre 54,5 %. À l'opposé, la proportion de toutes les demandes d'assurance-emploi présentées par des femmes a augmenté tous les ans depuis 2008-2009 jusqu'en 2012-2013 (46,0 %), chutant à 45,4 % en 2013-2014. Les proportions des demandes présentées par les hommes et les femmes au cours en 2013-2014 sont similaires aux niveaux observés au début des années 2000.

Après trois années consécutives de déclin du total des prestations versées aux hommes et aux femmes, une augmentation des prestations versées aux deux groupes a été enregistrée en 2013-2014. Le total des prestations versées aux hommes a augmenté de 1,2 % en 2013-2014, après une diminution de 4,6 % l'année précédente. Comparativement, le total des prestations versées aux femmes s'est accru de 0,9 % en 2013-2014, après une baisse de 1,5 % l'année précédente.

Le nombre total de demandes de prestations d'assurance-emploi présentées par les jeunes travailleurs (de 15 à 24 ans) et par les travailleurs d'âge moyen (les 25 à 54 ans) a diminué de 5,6 % (-10 830) et de 1,9 % (-24 310), respectivement, alors qu'une hausse de 2,1 % (+7 100) a été enregistrée chez les travailleurs âgés. La hausse plus marquée du volume des demandes chez les travailleurs âgés peut être attribuée aux conséquences persistantes de la récession de la fin des années 2000, alors que le marché du travail a subi un changement structurel. Comme le montre le chapitre 1, les travailleurs âgés de 55 ans et plus ont connu une hausse du nombre de travailleurs occupant un poste en vertu d'un régime de travail temporaire depuis la récession de la fin des années 2000, ce qui peut avoir entraîné le fait que les travailleurs âgés sont plus sensibles aux périodes de chômage. De plus, le vieillissement de la population au Canada a eu pour effet d'accroître considérablement le nombre de travailleurs âgés au sein de la population active, ce qui a pu entraîner la hausse des demandes d'assurance-emploi provenant de ce groupe d'âge. Depuis 2007-2008, il y a eu une augmentation de 33,6 % (+857 100) du nombre de travailleurs âgés. Au cours de la même période, l'augmentation n'a été que de 1,3 % (+157 200) chez les travailleurs d'âge moyen, alors que les jeunes travailleurs ont connu une diminution de 5,4 % (-140 100).

GRAPHIQUE 3

Proportion du total des demandes d'assurance-emploi, selon le sexe, 2001-2002 à 2013-2014



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

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

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

Le régime d'assurance-emploi est considéré par plusieurs comme un mécanisme de redistribution du revenu au Canada, puisque les prestations de revenus sont versées à des personnes se trouvant à l'échelon inférieur de la redistribution du revenu. Dans une étude d'évaluation datant de 2012[8], il a été démontré que l'effet distributif de l'assurance-emploi a augmenté considérablement pendant la récession de la fin des années 2000, alors que le taux de chômage a atteint un sommet de 8,3 % en 2009-2008. Dans l'ensemble, les volets de prestations et de contribution de l'assurance-emploi sont distributifs au sein de l'économie canadienne.

Pour mesurer l'ampleur de la redistribution du total des prestations de revenu de l'assurance-emploi, on divise le montant des prestations d'assurance-emploi versées dans chaque province et territoire, industrie ou groupe démographique par la somme des cotisations d'assurance-emploi versées, afin d'obtenir les ratios prestations-cotisations (P/C). Ces ratios sont ensuite normalisés, celui du Canada étant fixé à 1,0[9]. Le ratio obtenu pour chaque groupe indique si le montant des prestations dont a bénéficié une province ou un territoire, une industrie ou un groupe démographique était supérieur à celui des cotisations qu'il a versées au régime, par rapport au Canada dans son ensemble. Pour les besoins du présent rapport, le montant des cotisations d'assurance-emploi était basé sur les plus récentes données fiscales disponibles de l'Agence du revenu du Canada (ARC), c'est-à-dire celles de 2012, de sorte que les données sur les prestations d'assurance-emploi ayant servi à l'analyse des ratios P/C sont également celles de 2012.

Dans le contexte canadien, une province ou un territoire, une industrie ou un groupe démographique est un bénéficiaire net du régime d'assurance-emploi si son ratio prestations-cotisations rajusté est supérieur à 1,0, et un cotisant net si son ratio rajusté est inférieur à 1,0. L'annexe 2.20 fournit un compte rendu détaillé des cotisations d'assurance-emploi payées et des prestations régulières versées selon la province ou le territoire, l'industrie ou le groupe démographique.

2.1 Ratios prestations-cotisations totaux, selon la province ou le territoire[10,11]

Les provinces de l'Atlantique et le Québec sont demeurés des bénéficiaires nets de l'ensemble des prestations de revenu de l'assurance-emploi en 2012, tout comme les années précédentes, avec des ratios rajustés supérieurs à 1,0. L'Ontario et les Prairies[12], pour leur part, sont demeurés des cotisants nets, avec des ratios rajustés inférieurs à 1,0.

De façon générale, les provinces ayant les ratios P/C plus élevés enregistrent également les taux de chômage les plus élevés. En 2012, les quatre provinces de l'Atlantique étaient les principales bénéficiaires nettes de l'ensemble des prestations de revenu de l'assurance-emploi, en plus d'afficher les taux de chômage les plus élevés de toutes les provinces canadiennes (consulter le graphique 4).

---

8 Ross Finnie et Ian Irvine, *Effet distributif de l'assurance-emploi de 2007 à 2009,* RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

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

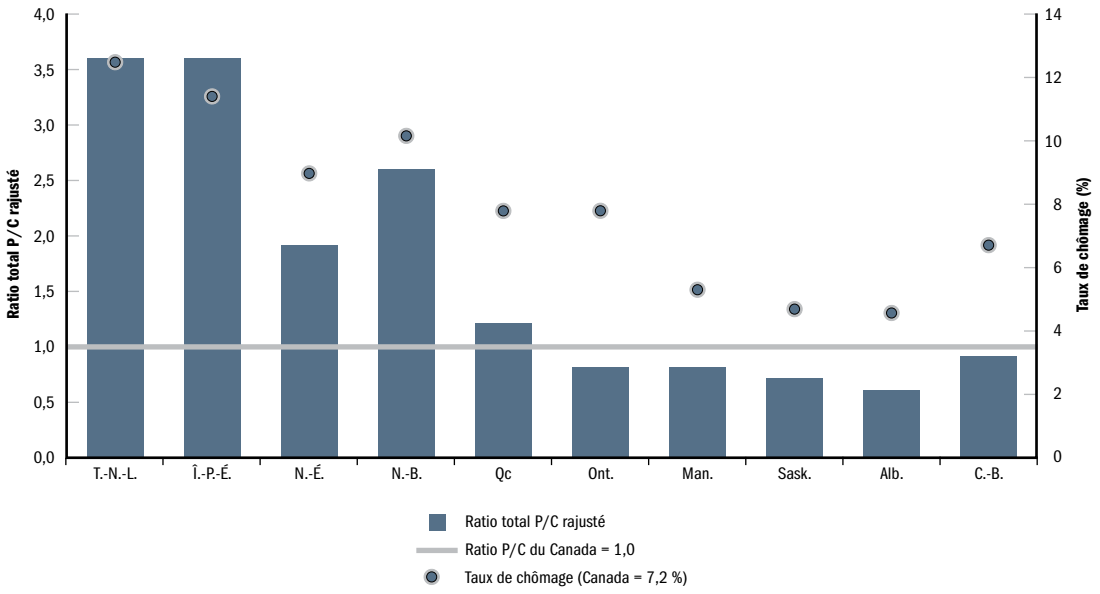
10 Les ratios prestations-cotisations (P/C) des provinces et territoires sont établis en fonction de l'emplacement de l'employeur pour ce qui est des cotisations, et des prestataires pour ce qui est des prestations. Il est donc possible que certains ratios P/C des provinces et territoires soient sous-estimés ou surestimés si les cotisations sont assignées à une province ou à un territoire en particulier, alors que l'employeur se trouve en fait dans une autre province ou un autre territoire.

11 Veuillez vous reporter à la section II.8 sur les ratios P/C pour les bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi.

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

GRAPHIQUE 4

Ratios prestations-cotisations (P/C) rajustés et taux de chômage, selon la province, 2012



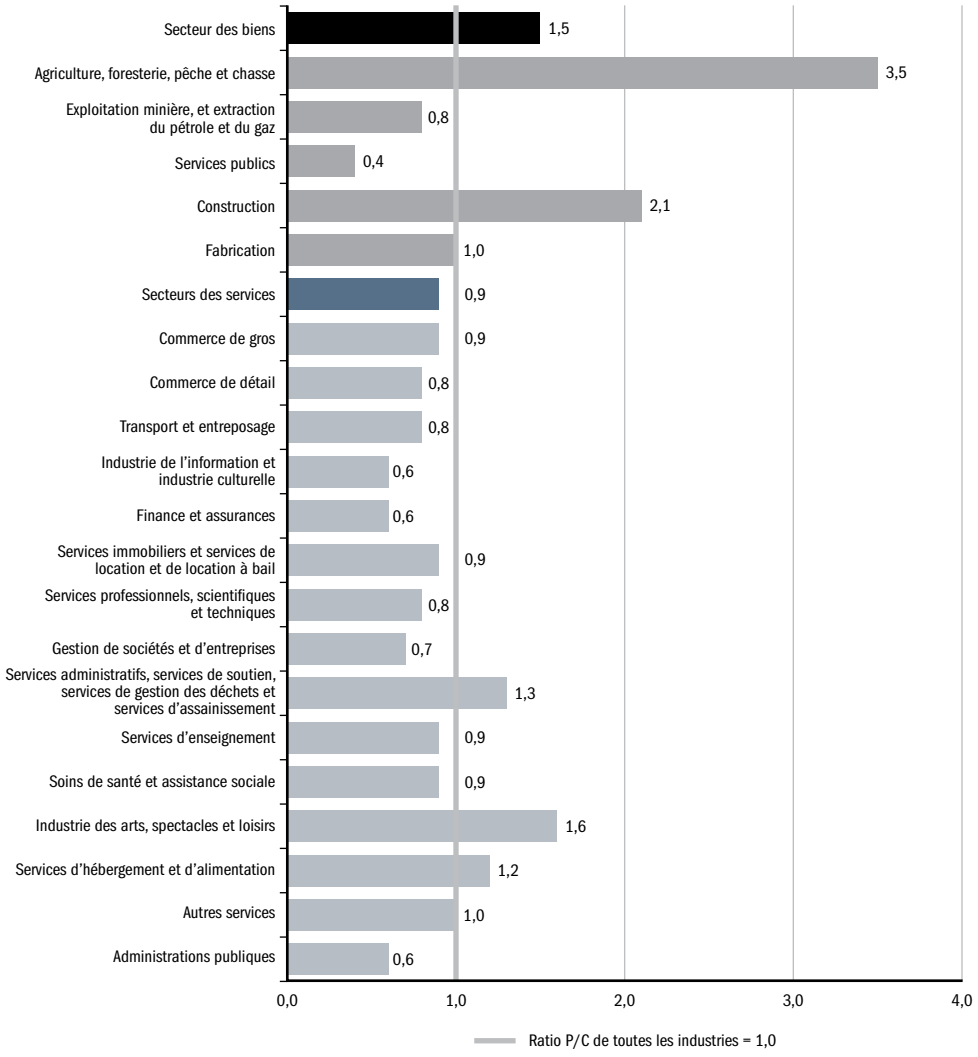
Sources : Agence du revenu du Canada, déclarations T4 de 2012 dénotant un revenu d'emploi; EDSC, données administratives de l'assurance-emploi; Statistiques Canada, Enquête sur la population active.

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

En 2012, le secteur de la production des biens était un bénéficiaire net des prestations d'assurance-emploi, avec un ratio prestations-cotisations rajusté de 1,5, tandis que le secteur des services était un cotisant net, avec un ratio rajusté de 0,9 (voir le graphique 5). Ces résultats correspondent au fait que le taux de chômage est plus élevé pour le secteur des biens (6,3 %) que pour le secteur des services (4,0 %). Dans le secteur de la production des biens, les industries de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse, ainsi que l'industrie de la construction affichaient les ratios prestations-cotisations les plus élevés (3,5 et 2,1, respectivement).

GRAPHIQUE 5

Ratios prestations-cotisations (P/C) rajustés, selon le secteur et l'industrie, 2012



Sources : Agence du revenu du Canada, déclarations T4 de 2012 dénotant un revenu d'emploi; EDSC, données administratives de l'assurance-emploi; Statistiques Canada, Enquête sur la population active.

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

En 2012, les femmes étaient des bénéficiaires nettes, avec un ratio prestations-cotisations rajusté de 1,1, alors que les hommes étaient des cotisants nets, avec un ratio rajusté de 0,9. Cette différence est principalement attribuable au fait que les femmes ont toujours reçu une plus grande proportion de prestations spéciales (prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant) comparativement aux hommes, bien qu'elles aient toujours eu un taux de chômage plus faible (1,0 point de pourcentage de moins pour les femmes en 2013-2014). Par exemple, en 2012-2013, les femmes ont touché 3,7 milliards de dollars en prestations spéciales, par rapport à 0,8 milliard de dollars dans le cas des hommes, ce qui représente un ratio de près de 5:1 concordant avec celui des années précédentes.

Parmi les différents groupes d'âge, les prestataires âgés de 15 à 24 ans (jeunes) ainsi que ceux âgés de 25 à 44 ans affichaient un ratio prestations-cotisations rajusté de 1,1, puisque ces deux groupes constituent la

majorité des prestataires de prestations de maternité et de prestations parentales. Les prestataires âgés de 55 ans et plus avaient un ratio rajusté de 1,0. Les prestataires âgés de 45 à 54 ans étaient les seuls cotisants nets, avec un ratio rajusté de 0,8.

Une étude relative aux répercussions financières des prestations d'assurance-emploi sur les personnes qui en reçoivent[13] a permis de conclure que le régime d'assurance-emploi a un effet positif considérable du point de vue de la redistribution des revenus, car les familles à faible revenu affichaient un ratio prestations-cotisations supérieur à celui des familles à revenu élevé. En fait, les familles dont le revenu après impôts était inférieur à la moyenne ont touché 34 % du total des prestations et ont versé 18 % de toutes les cotisations, ce qui représente un ratio prestations-cotisations de près de deux pour un.

3. Disposition relative au supplément familial

Le supplément familial est une prestation complémentaire versée aux familles à faible revenu ayant des enfants, qui reçoivent la prestation fiscale canadienne pour enfants (PFCE)[14], et dont le revenu familial net par année est d'au plus 25 921 $[15]. Pour les prestataires admissibles, le supplément familial peut accroître le taux de prestation de 55 % jusqu'à un maximum de 80 % de leurs gains assurables hebdomadaires moyens, et ce, pour tous les types de prestations[16]. Les prestataires sont admissibles à recevoir le supplément familial complet si leur revenu familial net est de moins de 20 921 $. Au-dessus de ce seuil, le supplément familial est réduit selon le revenu supplémentaire jusqu'à ce que le seuil de 25 921 $ soit atteint, c'est-à-dire lorsque le supplément est égal à zéro.

En 2013-2014, le montant hebdomadaire moyen pour le supplément familial était de 43 $, un montant similaire à celui de l'année précédente et qui est essentiellement demeuré le même depuis 2000-2001 (42 $).

Toutefois, si l'on convertit le supplément familial en dollars constants de 1997 à l'aide de l'indice des prix à la consommation (IPC), sa valeur moyenne en 2013 était de 32 $, ce qui équivaut à une diminution de 34 % depuis 2001[17]. Un total de 86 000 demandes était admissible pour le supplément familial en 2013-2014, une diminution de 9,3 % par rapport à l'année précédente. Comme l'illustre le graphique 6, le nombre de prestataires du régime recevant le supplément familial est à la baisse depuis dix années consécutives, passant de 182 890 en 2001-2002 à 86 000 en 2013-2014, soit un déclin de 53 %. En tant que part du total des demandes d'assurance-emploi, les demandes avec supplément familial sont en baisse constante depuis 2006-2007 (passant de 7,7 % en 2006-2007 à 4,8 % en 2013-2014). Au cours de la même période, la part des prestations de supplément familial par rapport au total des prestations d'assurance-emploi a chuté, passant de 1,2 % à 0,8 %. Le déclin global de ces demandes s'explique en partie par le fait que le seuil du supplément familial a été maintenu à 25 921 $ depuis 1997, alors que le revenu familial continue d'augmenter. De 2001 à 2011, le revenu moyen des familles s'est accru de 8,5 %, passant de 61 000 $ à 66 200 $[18].

Des 86 000 nouveaux prestataires ayant reçu le supplément familial en 2013-2014, 68 140 (79,2 %) étaient des femmes, une augmentation de 1,2 point de pourcentage par rapport à 2012-2013 (78,0 %). Cela découle principalement du fait que les femmes sont surreprésentées parmi les personnes recevant des prestations spéciales. Les demandes de prestations spéciales avec le supplément familial représentaient 43,1 % de toutes les demandes assorties du supplément familial en 2013-2014 (plus particulièrement parmi les demandes de prestations de maternité et de maladie). Au cours de l'exercice, les prestataires âgés de 25 à 44 ans regroupaient la majorité des demandes assorties du supplément familial (71,0 %).

---

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

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

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

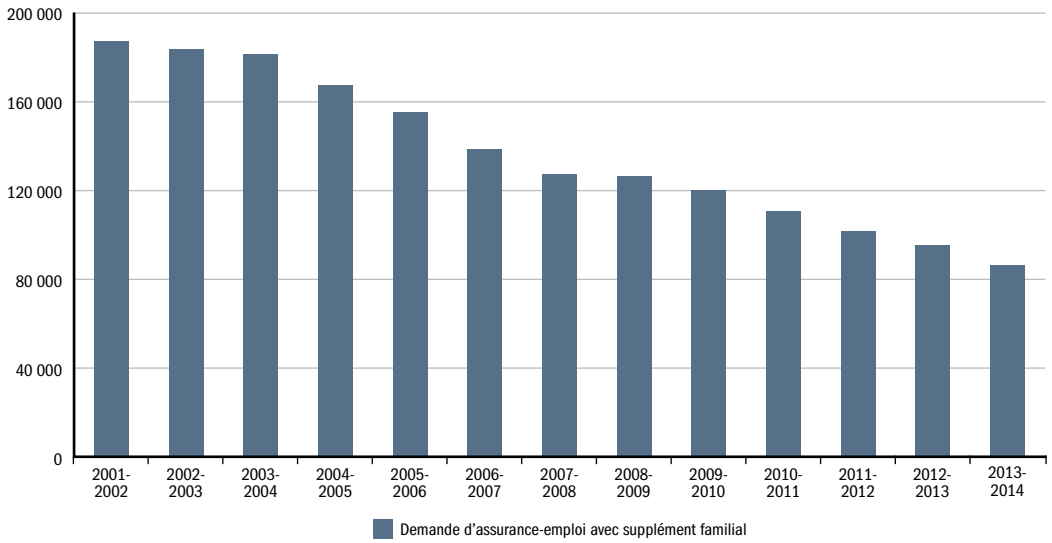
16 Tout comme pour les autres prestataires, les personnes recevant le supplément familial sont assujetties à la prestation hebdomadaire maximale. Par exemple, si un prestataire reçoit déjà la prestation maximale, il n'obtiendra donc pas de montant supplémentaire au moyen du supplément familial.

17 EDSC, *Inflation and Fixed Dollar Thresholds: The EI Family Supplement,* EDSC, Évaluation stratégique, Ottawa, novembre 2014.

18 L'information au sujet du revenu familial moyen est tirée du tableau de CANSIM nº 2020410 de Statistique Canada. Il est important de noter que les tableaux actuels de Statistique Canada fournissent des données sur le revenu familial moyen seulement jusqu'en 2011.

GRAPHIQUE 6

Nombre de demandes d'assurance-emploi avec supplément familial, 2001-2002 à 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

Le plus important déclin quant aux prestations avec supplément familial est survenu au sein du groupe des 15 à 24 ans (-12,5 %), alors qu'il y a eu une augmentation de 6,6 % chez les prestataires âgés de 55 ans et plus.

En 2013-2014, les familles à faible revenu ont reçu 95,2 millions de dollars en prestations supplémentaires au moyen du supplément familial, soit 10,7 % de moins que l'exercice précédent. La diminution en pourcentage du supplément familial en 2013-2014 a été relativement le même chez les deux sexes (-10,9 % pour les hommes et -10,7 % pour les femmes). Les femmes comptaient pour 77,3 millions de dollars (81,2 %) des prestations assorties du supplément familial, alors que les hommes comptaient pour 17,9 millions de dollars (18,9 %).

En général, les personnes touchant le supplément familial ont droit à moins de semaines de prestations que les personnes qui ne la reçoivent pas, mais elles utilisent une plus forte proportion de leur période d'admissibilité. Parmi les demandes de prestations régulières présentées en 2012-2013[19], les personnes touchant le supplément familial avaient droit, en moyenne, à 29,5 semaines de prestations d'assurance-emploi, par rapport à 32,7 semaines dans le cas des personnes qui ne recevaient pas le supplément. Pour ce qui est des demandes de prestations spéciales, les semaines d'admissibilité étaient similaires à celle des prestations régulières, car les prestataires du supplément familial avaient droit à 28,8 semaines et ceux qui ne le recevaient pas à 33,4 semaines. Toutefois, les prestataires réguliers qui ont reçu le supplément familial en 2012-2013 ont utilisé 3,3 semaines de prestations de plus, en moyenne, que les personnes qui n'ont pas touché le supplément (23,0 semaines et 19,7 semaines, respectivement). Il existe toujours une importante différence en ce qui a trait aux semaines utilisées pour les prestations spéciales en 2012-2013, alors que les prestataires du supplément familial ont utilisé 11,9 semaines de plus que les non-prestataires du supplément (33,1 semaines et 21,2 semaines respectivement).

Bien que le nombre de prestataires recevant le supplément familial soit à la baisse, cette analyse semble indiquer que ces derniers s'appuient davantage sur les prestations d'assurance-emploi que ceux qui

[19] Les données relatives à la durée des prestations régulières assorties du supplément familial se rapportent aux demandes présentées en 2012-2013, afin de s'assurer que toutes les périodes de prestations avaient pris fin.

ne le reçoivent pas et que le montant supplémentaire offre toujours un important soutien de revenu temporaire supplémentaire pour les familles à faible revenu[20].

3.1 Taux du supplément familial

Comme il a été mentionné plus haut, le supplément familial peut accroître le taux de prestations par un maximum de 25 % (passant de 55 % à 80 %). Comme le montre le graphique 7, la répartition du nombre de demandes assorties du supplément familial selon le taux de prestations a légèrement changé au cours de la période allant de 2007-2008 à 2013-2014, avec un pourcentage plus élevé de demandes ayant un taux de prestations plus bas en 2013-2014 par rapport à 2013-2014. Inversement, en 2013-2014, la proportion de demandes ayant un taux de prestations plus élevé était plus faible que ce qui avait été observé en 2007-2008. En 2013-2014, 4,2 % des demandes assorties du supplément familial se sont vues attribuer un taux de prestations équivalant à 80 %, ce qui était 3,1 points de pourcentage de moins que ce qui a été observé en 2007-2008 (7,3 %).

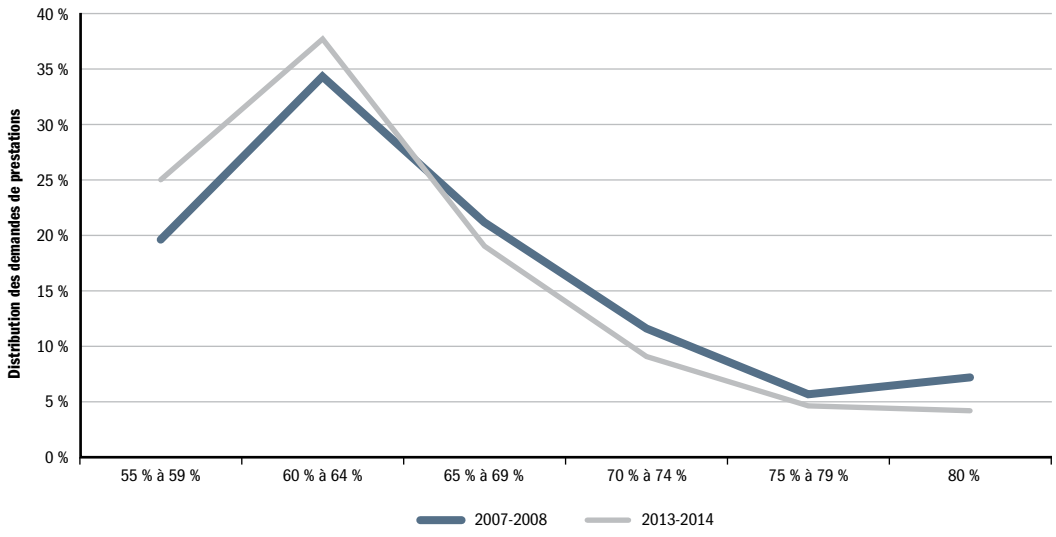
À nouveau, ces résultats sont principalement expliqués par le fait que le seuil du supplément familial est demeuré constant depuis 1997, faisant en sorte que le montant supplémentaire moyen est resté relativement inchangé au cours de la même période (environ 42 $). Un montant de supplément familial constant jumelé à un taux de prestations moyen croissant ont fait en sorte que la part de demandes assorties du supplément familial ayant des taux de prestations plus élevés a diminué entre 2007-2008 et 2013-2014.

4. Disposition relative au remboursement des cotisations

Le régime d'assurance-emploi prévoit des dispositions particulières pour les cotisants qui sont peu susceptibles d'être admissibles aux prestations. Les travailleurs dont les gains assurables sont de 2 000 $ ou moins ont droit au remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi lorsqu'ils produisent leur déclaration de revenus[21].

GRAPHIQUE 7

Prestations de supplément au revenu familial, 2007-2008 et 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

20 Pour les besoins du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2013-2014,* la méthodologie a été améliorée afin de mieux refléter l'admissibilité et la durée des indicateurs du supplément familial.

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

Selon les données des feuillets T4 que les employeurs font parvenir à l'Agence du revenu du Canada (ARC), 950 000[22] personnes avaient une rémunération assurable de 2 000 $ ou moins, leur donnant ainsi droit à un remboursement complet de leurs cotisations d'assurance-emploi de 2012, représentant 5,6 % des personnes occupant un emploi salarié.

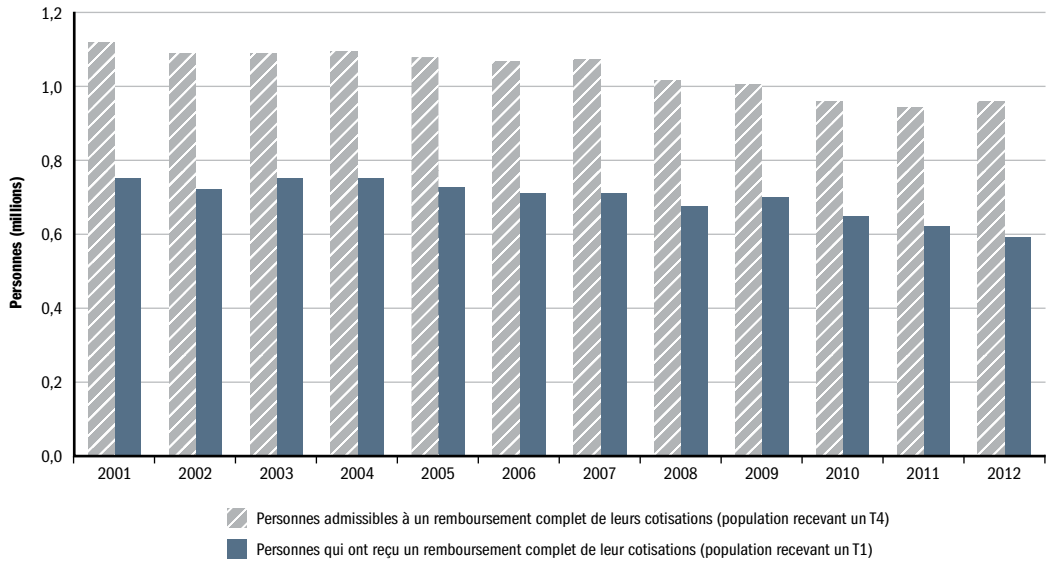
Les données de l'ARC relatives au T4 se fondent sur les personnes ayant reçu un feuillet T4, tandis que les données liées à la déclaration T1 de l'ARC comprennent les contribuables qui ont reçu un feuillet T4 et qui ont produit une déclaration de revenus.

Selon une étude d'évaluation[23] reposant sur les données de l'ARC établies à partir des déclarations T1 des contribuables, 610 000 contribuables ayant gagné 2 000 $ ou moins et ayant payé des cotisations d'assurance-emploi ont reçu un remboursement complet de celles-ci[24]. Au total, une somme de 10,4 millions de dollars en cotisations d'assurance-emploi a été remboursée en 2012, une diminution de 37,7 % par rapport à 2001 (16,7 millions de dollars). Le remboursement moyen en 2012, pour les personnes ayant reçu un remboursement complet, était de 17,04 $, une augmentation par rapport à 2009 où le remboursement était de 16,15 $. Toutefois, le remboursement moyen de 2012 est inférieur à celui de 2001 qui était de 22,33 $. Dans l'ensemble, le remboursement des cotisations a chuté de 23,75 % (-5,29 $), ce qui est principalement attribuable à une diminution du taux de cotisation à l'assurance-emploi qui est passé de 2,25 % en 2001 à 1,83 % en 2012.

Le graphique 8 présente une ventilation historique des personnes qui avaient droit au remboursement complet de leurs cotisations d'assurance-emploi et qui l'ont reçu. En 2012, 950 000 personnes étaient

GRAPHIQUE 8

Nombre de personnes qui étaient admissibles à un remboursement complet de leur cotisation d'assurance-emploi, et qui ont reçu ce remboursement, 2001-2012



Remarque : Les données des feuillets T4 se fondent sur les personnes qui ont reçu ce document et qui comptent un revenu assurable de 2 000 $ ou moins. En raison des limites associées aux données, le données des feuillets T1 n'utilisent pas le revenu assurable, mais se fondent plutôt sur les T1 des déclarants particuliers ayant des revenus d'emploi de 2 000 $ ou moins.

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

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

[23] EDSC, *Inflation and Fixed Dollar Thresholds: Low-Income EI Premium Refund. Trend Analysis 2001-2012.* EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2014.

[24] Pour les besoins du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2013-2014,* la méthodologie a été améliorée afin de mieux refléter le nombre de personnes ayant reçu le remboursement des cotisations d'assurance-emploi. Les chiffres présentés dans l'édition précédente du rapport étaient légèrement surestimés.

admissibles à un remboursement, ce qui représente une baisse de 15,4 % (- 172 700) depuis 2001. De même, 610 000 personnes ont reçu le remboursement en 2012, ce qui correspond à un déclin de 18,8 % (- 141 000) depuis 2001. Ces déclins s'expliquent principalement par le fait que le seuil de remboursement des cotisations est fixé à 2 000 $ depuis 1997, alors que le salaire horaire moyen a augmenté de 37,4 % au cours de cette période, passant de 17,2 $ en 2001 à 23,7 $ en 2012. Au fil du temps, le fait d'avoir établi un seuil fixe pour le remboursement des cotisations alors que le salaire horaire augmentait de façon constante a mené à la diminution graduelle du nombre de personnes admissibles au remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi qui en ont bénéficié.

En 2012, 64,2 %[25] (610 000) de toutes les personnes admissibles au remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi ont produit une déclaration de revenus et ont touché des prestations. Cela signifie qu'une importante proportion (35,8 %) de personnes admissibles à un remboursement complet n'ont pas produit de déclaration de revenus.

De 2001 à 2012, de 64,2 % à 69,6 % de toutes les personnes admissibles au remboursement intégral de leurs cotisations d'assurance-emploi ont produit une déclaration de revenus et ont touché des prestations.

4.1 Crédit temporaire pour l'embauche visant les petites entreprises

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

Dans le cadre du PAE de 2013, une prolongation d'un an du crédit temporaire pour l'embauche fut décidée, lequel crédit fut étendu aux employeurs dont les cotisations à l'assurance-emploi étaient de 15 000 $ ou moins en 2012, pour un crédit maximal de 1 000 $.

En 2013, environ 560 000 entreprises ont obtenu le crédit temporaire pour l'embauche visant les petites entreprises, pour un coût total d'environ 225 millions de dollars, comparativement à 547 000 entreprises pour un coût total de 217 millions de dollars en 2012. Les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation* présenteront une analyse plus détaillée lorsque des données recueillies sur une plus longue période seront disponibles.

Selon une étude d'évaluation[26], environ 538 750 entreprises, représentant 61,0 % de toutes les entreprises, ont bénéficié du crédit pour l'embauche visant les petites entreprises (CEPE) en 2011. Le remboursement moyen en 2011 était de 386 $ par entreprise, pour un total de 208 millions de dollars.

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

La formation d'apprenti est le principal moyen d'acquérir l'expérience et les compétences nécessaires pour obtenir un certificat ou une attestation dans un métier spécialisé. Les métiers spécialisés font partie intégrante du marché du travail canadien. En 2013, environ 4,6 millions de Canadiens exerçaient l'un des métiers spécialisés désignés pour la formation en apprentissage, soit 25,7% des travailleurs canadiens (Statistique Canada, Enquête sur la population active, 2013).

Au Canada, la formation d'apprenti est un système d'apprentissage fondé sur les besoins de l'industrie qui combine à la fois une formation en cours d'emploi sous la direction d'une personne qualifiée (durant laquelle les apprentis travaillent et gagnent un salaire) et une formation technique, qui fournit la théorie en complément de la formation en milieu de travail, qui est habituellement offerte en classe, soit dans un collège ou dans un établissement de formation.

---

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

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

Dans la plupart des provinces et territoires, pour commencer un programme d'apprentissage, un apprenti potentiel doit être âgé d'au moins 16 ans et avoir réussi le programme scolaire de 12e année ou posséder une combinaison équivalente d'expérience de travail et de formation reliée au domaine d'apprentissage afin de pouvoir participer à un programme d'apprentissage. En outre, l'apprenti potentiel doit trouver un emploi auprès d'un employeur qui le parrainera et le formera sous le mentorat d'une personne qualifiée.

En vertu du système de formation d'apprenti au Canada, il est de la compétence de chaque province ou territoire de former les apprentis au sein de sa juridiction. En conséquence, les programmes d'apprentissage au Canada, y compris la méthode, la durée et le mode de prestation de la formation technique varient selon les métiers et les provinces et territoires (P/T). Au Québec, par exemple, les apprentis suivent d'abord leur formation technique avant de débuter leur programme d'apprentissage. Dans les autres provinces et territoires, la formation technique s'effectue dans le cadre d'un programme d'apprentissage au moyen de diverses approches. Dans certains cas, la formation technique est offerte par le biais de l'autoapprentissage, de l'apprentissage à distance, de cours du soir ou de congés d'études fractionnés.

De nombreux apprentis qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi peuvent, toutefois, suivre leur formation technique dans le cadre d'un stage d'études conventionnel,au cours duquel ils s'absentent du travail pour fréquenter à temps plein un collège ou un autre établissement de formation, en général, durant six à huit semaines. De tels stages de formation technique en classe sont habituellement entrecoupés de périodes de formation en cours d'emploi qui nécessitent de 1 200 à 1 800 heures de travail. Il peut arriver que certains apprentis dont la formation technique est offerte dans le cadre de stages d'études à temps plein ne suivent pas cette formation au cours d'une année donnée pour diverses raisons, notamment un nombre d'heures de travail insuffisant, des conflits d'horaire et un nombre de places limité pour la formation. Selon les résultats de l'Enquête nationale auprès des apprentis de 2007, 68% des apprentis ont suivi leur formation technique dans le cadre de stages d'études à temps plein.

Pour aider d'éventuels apprentis, qui ont satisfait aux exigences d'éligilité de l'assurance-emploi, à acquérir les compétences pour l'emploi nécessaires pour réintégrer le marché du travail, le régime d'assurance-emploi prévoit des règles et procédures administratives spéciales afin d'appuyer les apprentis qui sont en chômage parce qu'ils suivent un programme de formation technique à temps plein en classe vers laquelle leur province ou territoire les a dirigés en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi.* Cette disposition législative permet à un apprenti de toucher des prestations pendant sa formation à temps plein en classe, sans avoir à être disponible pour le travail ou à chercher un emploi. Par ailleurs, les employés peuvent aussi avoir droit à des prestations en vertu du Programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC)[27] offerts par des employeurs volontaires. De plus, durant toute la période où ils sont en formation, les apprentis n'ont à observer qu'un seul délai de carence de deux semaines au cours desquelles aucune prestation ne leur est versée même s'ils suivent plusieurs stages d'études à temps plein de formation technique. Ils peuvent présenter une demande d'assurance-emploi jusqu'à sept jours avant la fin de leur période de travail et ils peuvent choisir d'être exemptés de l'obligation de fournir une déclaration de quinzaine. Les apprentis qui suivent une formation technique à temps plein offerte en classe obtiennent aussi un code de référence spécial accélérant le traitement de leur demande de prestations d'assurance-emploi et le versement des prestations. Pour avoir droit à l'assurance-emploi pendant qu'ils fréquentent l'école, les apprentis doivent avoir une cessation d'emploi valide et avoir accumulé suffisamment d'heures de travail assurable au cours de la période de référence.

Outre ces périodes de formation technique à temps plein offertes en classe, les apprentis qui perdent leur emploi en raison d'un manque de travail notamment, peuvent aussi être éligibles à l'assurance-emploi. Par exemple, de nombreux apprentis travaillent dans des régions économiques de l'assurance-emploi et dans des industries qui connaissent des périodes de chômage saisonnier. Dans de telles situations, ils doivent néanmoins avoir une cessation d'emploi

[27] Les régimes de PSC sont une forme de soutien que les employeurs utilisent pour augmenter la rémunération hebdomadaire de leurs apprentis pendant les périodes de formation. Les régimes de PSC peuvent améliorer la rétention, augmenter les taux d'achèvement des apprentis, et d'encourager la croissance de la main-d'œuvre qualifiée.

TABLEAU 3

Demandes de prestations d'assurance-emploi présentées par des apprentis ayant suivi une formation technique à temps plein offerte en classe (en millions de dollars)[1]

Province/territoire	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011
Nombre de nouvelles demandes provenant d'apprentis	**52 730**	**51 540**	**51 040**	**49 860**
Terre-Neuve-et-Labrador	2 150	1 810	1 840	1 610
Île-du-Prince-Édouard	50	360	340	460
Nouvelle-Écosse	1 560	1 450	1 150	1 190
Nouveau-Brunswick	1 770	1 680	2 240	2 140
Ontario	12 920	13 340	13 390	12 780
Manitoba	2 910	3 080	3 030	2 650
Saskatchewan	4 310	4 180	3 650	3 200
Alberta	18 480	17 620	16 530	16 640
Colombie-Britannique	8 320	7 720	8 540	8 820
Territoires	260	300	330	370
Prestations d'assurance-emploi versées pendant la formation technique à temps plein	**200,5 $**	**185,6 $**	**188,8 $**	**177,2 $**
Terre-Neuve-et-Labrador	8,4 $	6,7 $	6,6 $	5,7 $
Île-du-Prince-Édouard	0,1 $	1,1 $	1,0 $	1,2 $
Nouvelle-Écosse	4,8 $	4,1 $	3,1 $	3,3 $
Nouveau-Brunswick	5,5 $	5,0 $	6,6 $	6,4 $
Ontario	47,5 $	46,2 $	48,5 $	43,7 $
Manitoba	11,7 $	11,3 $	12,2 $	9,7 $
Saskatchewan	16,2 $	15,0 $	13,5 $	11,4 $
Alberta	75,5 $	68,7 $	65,2 $	63,3 $
Colombie-Britannique	29,9 $	26,4 $	30,6 $	30,8 $
Territoires	0,9 $	1,2 $	1,4 $	1,7 $
Prestations d'assurance-emploi versées en dehors de la formation technique à temps plein[2]	**82,6 $**	**71,4 $**	**81,6 $**	**94,4 $**
Terre-Neuve-et-Labrador	7,3 $	5,2 $	6,6 $	8,4 $
Île-du-Prince-Édouard	0,2 $	0,9 $	0,8 $	1,1 $
Nouvelle-Écosse	5,2 $	3,3 $	3,4 $	4,8 $
Nouveau-Brunswick	5,3 $	4,9 $	7,4 $	7,2 $
Ontario	23,2 $	22,2 $	23,9 $	24,4 $
Manitoba	3,3 $	2,7 $	2,8 $	3,1 $
Saskatchewan	3,4 $	3,3 $	2,9 $	3,0 $
Alberta	19,7 $	16,1 $	16,5 $	22,7 $
Colombie-Britannique	14,7 $	12,3 $	16,8 $	19,4 $
Territoires	0,3 $	0,6 $	0,5 $	0,4 $
Total des prestations d'assurance-emploi versées aux apprentis qui ont suivi une formation technique à temps plein au cours de l'année	**283,1 $**	**257,1 $**	**270,4 $**	**271,6 $**

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

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

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

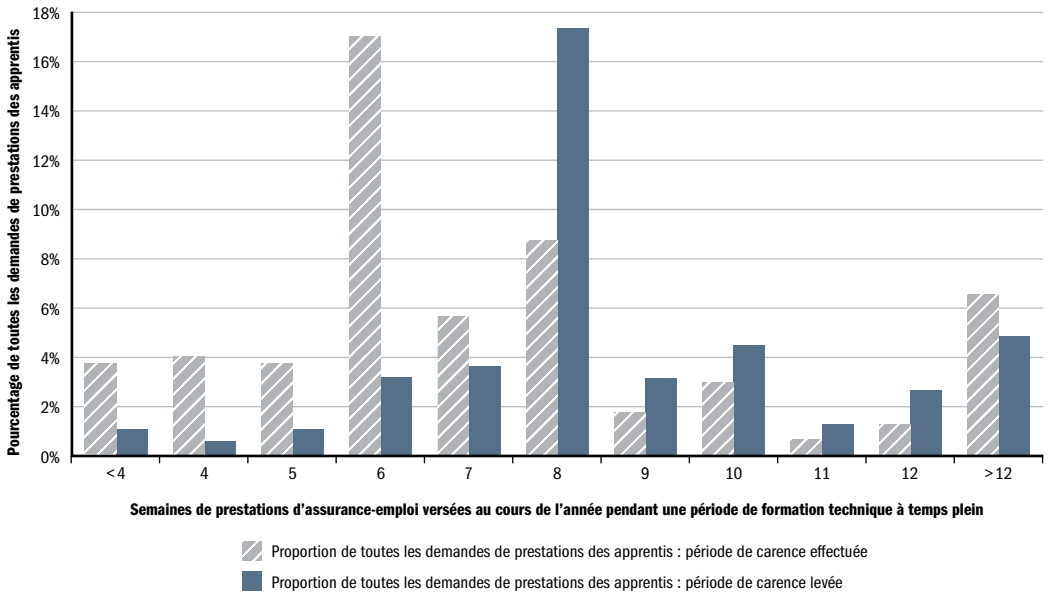
valide et un nombre suffisant d'heures de travail assurable accumulées au cours de la période de référence.

En 2013-2014, les apprentis avaient présenté 52 730 nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi (soit une augmentation de 2,2 % par rapport à 2012-2013) ce qui a donné lieu au versement de 283,1 millions de dollars en prestations (soit une augmentation de 10 % comparée à 2012-2013). De cette somme, 200,5 millions de dollars ont été versés à des apprentis en chômage qui suivaient une formation technique à temps plein offerte en classe. Le solde de 82,6 millions de dollars a été versé aux mêmes apprentis à hauteur de 76,4 millions de dollars en prestations régulières et 6,2 millions de dollars en prestations spéciales pendant une période de chômage survenue au cours de l'année, en dehors de leur congé d'études pour suivre une formation technique à temps plein offerte en classe. Des 52 730 nouvelles demandes de prestations provenant d'apprentis, 23 700 (44,9 %) se sont traduites par des prestations versées tant au cours de la période de formation technique à temps plein offerte en classe qu'au cours d'une période de chômage survenue au cours de l'année, en dehors de leur stage de formation technique à temps plein offerte en classe. En 2013-2014, 3,9 % des nouvelles demandes d'assurance-emploi pour apprentis (2 056) provenaient de femmes, qui ont reçu 4,7 % des prestations tandis que 96,1 % des nouvelles demandes prestations (50 674) provenaient d'hommes, qui ont reçu 95,3 % des prestations. Le faible nombre de demandes de prestations provenant de femmes peut être, en partie, attribuable au faible nombre de femmes qui s'inscrivent à des programmes d'apprentissage.

Le graphique 9 montre la répartition des 52 730 nouvelles demandes présentées par des apprentis en 2013-2014, selon le nombre total de semaines pour lesquelles ils ont reçu des prestations d'assurance-emploi au cours de l'année pendant qu'ils suivaient une formation technique à temps plein offerte en classe. Par exemple, un apprenti de première année qui a suivi une formation par modules durant huit semaines et touché six semaines de prestations d'assurance-emploi (les deux autres semaines correspondant au délai de carence) est compris dans la colonne des six semaines. Si le délai de carence a déjà été observé et que cet apprenti a touché des prestations d'assurance-emploi

GRAPHIQUE 9

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



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

pendant toute la durée de son stage d'études à temps plein, il est intégré dans la colonne des huit semaines. Toute autre semaine que l'apprenti aura touché des prestations d'assurance-emploi en dehors de sa période de formation technique en classe n'aura aucune incidence sur la répartition dans le graphique 9. Si un apprenti a complété en classe deux modules distincts de formation technique à temps plein au titre de la même demande et qu'il a reçu des prestations pendant ces périodes, le nombre total de semaines combinées pour les deux stages d'études a été pris en compte. C'est ce qui explique le nombre accru de demandes de prestations liées à plus de 12 semaines de formation à temps plein (c.-à-d. deux stages d'études de huit semaines au cours de l'année pour un total de 16 semaines de prestations d'assurance-emploi pendant la formation à temps plein offerte en classe). Le graphique établit également une distinction entre les demandes pour lesquelles le délai de carence a été supprimé et celles où ce délai a été observé (en 2013-2014, environ 44 % des prestataires apprentis ont été exemptés du délai de carence).

En 2013-2014, les apprentis qui ont seulement touché des prestations d'assurance-emploi pendant qu'ils suivaient en classe une formation technique à temps plein en ont reçu, en moyenne, pendant 8,6 semaines. Ceux qui ont aussi touché des prestations en dehors de leur stage d'études à temps plein ont reçu 17,4 semaines de prestations en moyenne au cours de l'année (en comparaison à 17,3 semaines en 2012-2013). La prestation hebdomadaire moyenne que les apprentis ont touchée était plus élevée que toute autre prestation versée dans le cadre du régime d'assurance-emploi dans son ensemble (462 $ par rapport à 418 $). En 2013-2014, les apprentis au Canada ont touché, en moyenne, 3 800 $ en prestations d'assurance-emploi régulières pendant qu'ils suivaient une formation technique à temps plein offerte en classe. Ceux qui ont aussi reçu des prestations en dehors de leur période de formation technique à temps plein ont touché, en moyenne, 3 473,3 $ en prestations régulières supplémentaires au cours de l'année.

II. AIDER LES CANADIENS EN SITUATION DE CHÔMAGE : LES PRESTATIONS RÉGULIÈRES D'ASSURANCE-EMPLOI[28]

Les prestations régulières d'assurance-emploi offrent une aide financière provisoire aux travailleurs qui ont perdu leur emploi sans en être responsables, pendant qu'ils cherchent du travail ou qu'ils mettent leurs compétences à niveau[29], à condition qu'ils aient cotisé au régime d'assurance-emploi et qu'ils aient accumulé le nombre requis d'heures d'emploi assurable. Dans la plupart des cas, les travailleurs doivent accumuler entre 420 et 700 heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations régulières, selon le taux de chômage dans la région économique où ils habitent au moment de la présentation de leur demande. C'est ce qu'on appelle la norme variable d'admissibilité (NVA) du régime d'assurance-emploi.

Toutefois, les personnes qui entrent sur le marché du travail pour la première fois (qui deviennent membres de la population active) ou qui ont peu travaillé, sinon pas du tout, au cours des deux dernières années (qui redeviennent membres de la population active) doivent accumuler 910 heures d'emploi assurable, peu importe où elles habitent. Ces deux groupes sont désignés collectivement comme étant des DEREMPA (c.-à-d. des personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active).

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

Le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières présentées en 2013-2014 était de 1,33 million, une diminution de 2,3 % (-30 970) par rapport à 1,36 million en 2012-2013. Malgré un déclin modeste des demandes de prestations régulières observé au cours des dernières années, le nombre de nouvelles

[28] À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les données par province et territoires qui sont présentées dans le chapitre 2 et l'annexe 2 sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

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

demandes de prestations d'assurance-emploi régulières demeure 2,5 % supérieur au niveau enregistré en 2007-2008 (1,29 million), avant le début de la récession de la fin des années 2000. Comme l'illustre le graphique 10, depuis 2009-2010, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières est à la baisse, mais cette diminution ne suit pas un rythme constant. Par exemple, l'exercice 2011-2012 apparaît comme un cas particulier si on le compare aux exercices antérieurs et en cours. En effet, les quatre exercices précédents ont enregistré des déclins, alors que l'exercice 2011-2012 affiche une augmentation de 1,4 %. Il est important de souligner qu'en raison de la croissance globale de l'économie, il est peu probable que les nombres de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi atteignent de nouveau le niveau d'avant la récession qui était de 27,1 %.

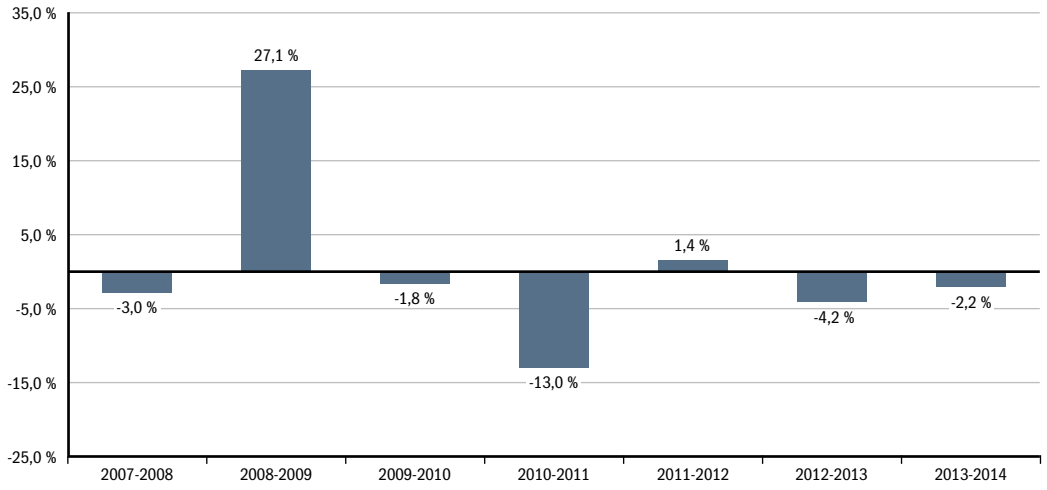
En général, le nombre de demandes d'assurance-emploi régulières est sensible aux cycles économiques et aux conditions du marché du travail. Puisque l'économie et le marché du travail ont continué de s'améliorer en 2013-2014, le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières a chuté. Tel que mentionné au chapitre 1, il y a eu un gain de net de 205,000 emplois en 2013-2014, entraînant une diminution du taux de chômage qui est passé de 7,2 % en 2012-2013 à 7,0 % en 2013-2014.

Outre la baisse du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, pour un quatrième exercice consécutif, le total des prestations régulières d'assurance-emploi versé aux Canadiens a enregistré un léger déclin de 1,0 % (-0,1 milliard de dollars). Ce total est passé 10,1 $ milliards de dollars en 2012-2013 à 10,0 $ milliards de dollars en 2013-2014.

Comme le montre le graphique 11, en 2013-2014, la prestation hebdomadaire moyenne pour les demandes régulières s'est accrue de 5,8 % (+23 $), passant de 396 $ en 2012-2013 à 419 $ en 2013-2014. Le taux de prestation hebdomadaire moyen pour tous les types de prestations d'assurance-emploi est déterminé en fonction du niveau maximum de la rémunération assurable (MRA)[30]. Le MRA, qui a un impact sur le maximum des prestations hebdomadaires, est le niveau de revenu maximal à partir duquel les primes d'assurance-emploi sont versées. En 2014, le MRA a augmenté, passant à 514 $ par rapport à 501 $ en 2013. En conséquence, les augmentations du MRA ont fait grimper le taux de prestation hebdomadaire moyen, ce qui a inévitablement entraîné la hausse de la prestation hebdomadaire moyenne.

GRAPHIQUE 10

Variation en pourcentage des demandes de prestations d'assurance-emploi, 2007-2008 à 2013-2014

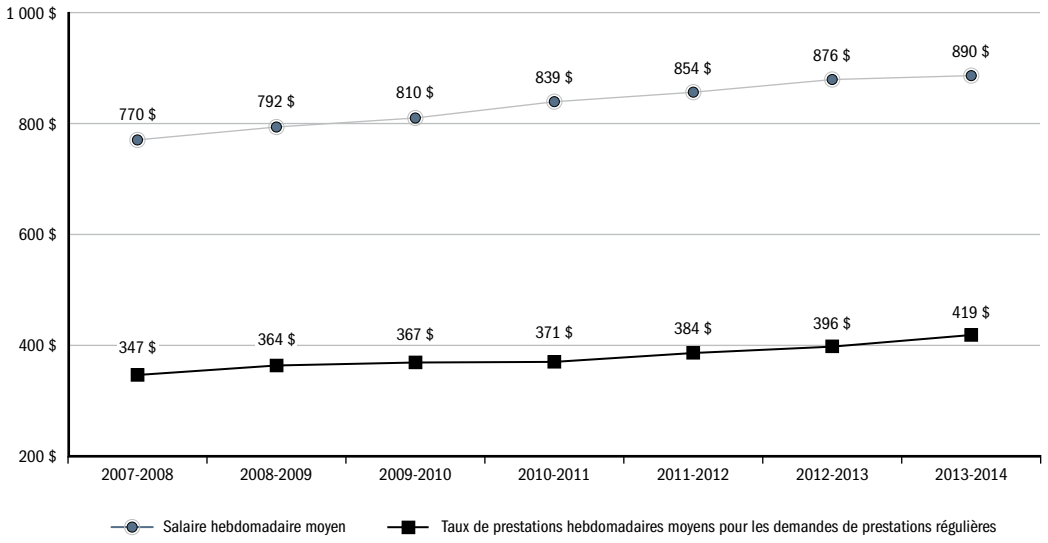


Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

30 **http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/renseignements/maximum2014.shtml**.

GRAPHIQUE 11

Taux de prestations hebdomadaires moyens, prestations régulières et salaire hebdomadaire moyen, Canada, 2007-2008 à 2013-2014



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

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

Comme le montre le graphique 12, en 2013-2014, le Manitoba (-5,8 %), le Nouveau-Brunswick (-5,5 %) et l'Île-du-Prince-Édouard (-5,3 %) ont enregistré un déclin du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières contrairement à Terre-Neuve-et-Labrador et l'Alberta qui ont vu le nombre de leurs demandes de prestations augmenter respectivement de +1,4 % et 1,0 % au cours de la même période. Ces tendances à la hausse dans les deux dernières provinces ont été causées par différents facteurs. En premier lieu, pour les deux provinces, le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières présentées par des hommes en 2013-2014 a augmenté de 1,8 % et de 2,6 %, respectivement. En second lieu, encore une fois pour les deux provinces, les personnes en âge de travailler de la cohorte des 25 à 44 ans ont aussi connu des hausses du nombre de demandes qui sont, respectivement, de 3,0 % et de 1,7 % respectivement. Ensemble, ces deux facteurs pourraient avoir contribué à l'augmentation globale dunombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi observée en Alberta ainsi qu'à Terre-Neuve-et-Labrador.

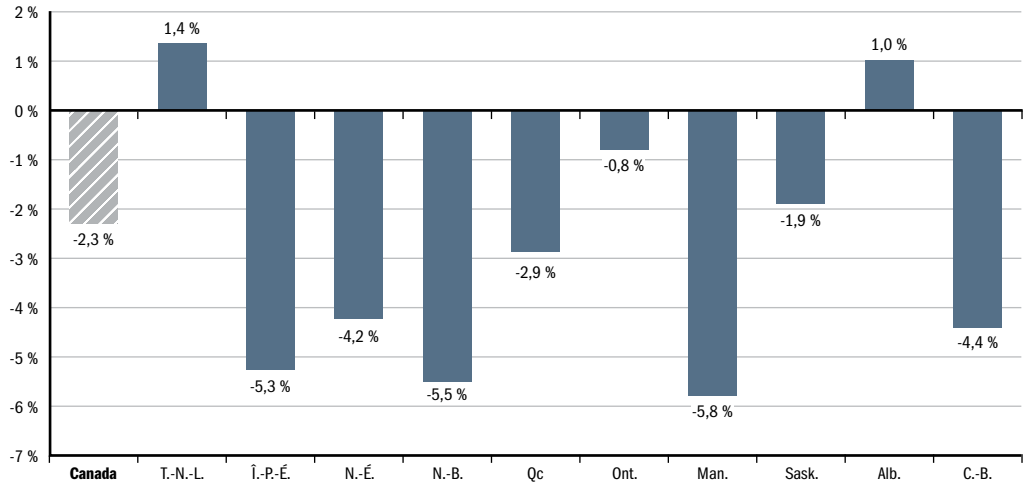
À l'échelle nationale, en 2013-2014, les hommes et les femmes ont affiché une baisse de leur part des nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, soit 0,7 % et 4,6 %, respectivement.

Parmi les différents groupes d'âge, les jeunes (15 à 24 ans) ont connu le plus important déclin (-6,8 %), suivi par le groupe des 45 à 54 ans qui ont affiché une diminution de 2,8 %. Qui plus est, le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières présentées par les jeunes a chuté au sein de toutes les provinces, la plus importante baisse étant enregistrée à l'Île-du-Prince-Édouard (16,1 %), suivie de près par le Nouveau-Brunswick (15,9 %).

Le graphique 13 illustre les changements dans les prestations régulières d'assurance-emploi selon la province en 2013-2014. L'Alberta et l'Ontario ont été les deux seules provinces à connaître une augmentation des prestations régulières d'assurance-emploi (+6,4 % et +2,5 %, respectivement). Le déclin des versements de prestations pour le reste des provinces était proportionnel à la diminution du nombre de leurs nouvelles demandes de prestations régulières. Le plus important déclin des versements de prestation a été observé à l'Île-du-Prince-Édouard, avec une baisse de 11,3 %. Cette baisse s'explique en partie par une

GRAPHIQUE 12

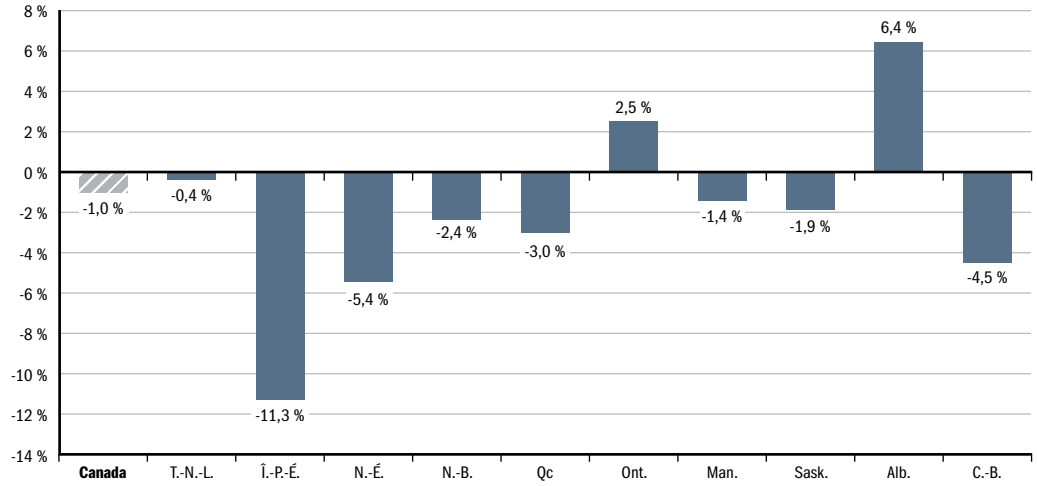
Variation en pourcentage dans les demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, selon la province, entre 2012-2013 et 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

GRAPHIQUE 13

Variation en pourcentage des prestations d'assurance-emploi régulières, selon la province, entre 2012-2013 et 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

diminution de la proportion de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi (-5,3 %) et une réduction de 6,0 % de la durée moyenne (de 24,8 semaines en 2012-2013 à 23,3 semaines).

Alors que les augmentations des versements de prestations pour les hommes et les femmes en Alberta ont été le reflet de celles des prestations régulières, la situation fut toute autre en Ontario. Les hommes y ont enregistré une hausse des versements de prestations de 4,8 %, tandis que ce fut un déclin de 1,1 % chez les femmes. En Alberta, il est peu surprenant que, parmi tous les groupes d'âge, celui des 25 à 44 ans connaisse la plus importante augmentation des versements de prestations (+9,1 %), suivi de celui des 45 à 54 ans qui affichait une hausse de 3,5 %. En Ontario, la plus importante augmentation des versements de prestations a été observée chez les travailleurs âgés (55 ans et plus) où il y a eu un accroissement de 8,2 %, ce qui est légèrement proportionnel à leur participation à la population active (12,1 %). De plus, à l'échelle nationale, la participation des travailleurs âgés à la population active s'est accrue de 4,3 % en 2013-2014 (voir le chapitre 1).

Lorsque l'on compare la répartition provinciale des demandes de prestations régulières à celle de l'emploi en 2013-2014, on constate que les provinces de l'Atlantique et le Québec sont surreprésentés au niveau des demandes de prestations régulières, alors que l'Ontario et les provinces de l'Ouest sont sous-représentés (tableau 4).

Situation presque identique à l'exercice précédent, les provinces atlantiques regroupées comptaient pour 15,7 % du total des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières mais représentaient seulement 6,3 % de l'emploi total en 2013-2014. En comparaison, l'Ontario comptait pour la plus importante part de l'emploi, soit 38,6 % de l'emploi national, et pour 30,2 % des demandes de prestations régulières, alors que le Québec représentait 2,9 % de l'emploi et 32,0 % du total des demandes de prestations régulières. Les provinces de l'Ouest ensemble comptaient pour 21,7 % du total des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières et pour 32,2 % de l'emploi dans son ensemble.

TABLEAU 4

Demandes de prestations d'assurance-emploi, emploi[1] et prestations régulières versées, selon la province et le territoire, 2013-2014

Province/territoire	Emploi	Demandes de prestations d'assurance-emploi régulières	Prestations régulières versées
Terre-Neuve-et-Labrador	1,3 %	4,8 %	6,3 %
Île-du-Prince-Édouard	0,4 %	1,2 %	1,4 %
Nouvelle-Écosse	2,5 %	4,5 %	5,2 %
Nouveau-Brunswick	2,0 %	5,2 %	6,2 %
Québec	22,9 %	32,0 %	29,2 %
Ontario	38,6 %	30,2 %	30,4 %
Manitoba	3,6 %	2,7 %	2,5 %
Saskatchewan	3,1 %	2,1 %	2,1 %
Alberta	12,6 %	6,3 %	6,0 %
Colombie-Britannique	13,0 %	10,6 %	10,3 %
Territoires	s.o.[2]	0,3 %	0,5 %
Canada	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**

1 Statistique Canada, Enquête sur la population active.

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

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi..

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

L'économie canadienne est composée de régions urbaines qui constituent des pôles économiques importants, et de régions rurales, qui préservent des industries plus traditionnelles et essentielles au fonctionnement de l'économie. Les six principales régions métropolitaines de recensement du point de vue de la population – soit Vancouver, Calgary, Edmonton, Toronto, Ottawa et Montréal – servent à caractériser le profil des prestataires réguliers de l'assurance-emploi dans les grands centres urbains.

Comme le montre le tableau 5, la proportion de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi dans les six grandes villes correspond à la proportion de prestations versées en 2013-2014. La ville de Montréal a recueilli la plus grande part des demandes de prestations d'assurance-emploi parmi les grandes villes, avec 11,5 %, suivie de Toronto (11,0 %). La tendance relative aux prestations reçues était légèrement différente : Toronto a touché 11,9 %, tandis que Montréal a touché 10,6 %. Toronto et Montréal comptent pour un cinquième de toutes les nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi.

La prestation hebdomadaire moyenne était plus élevée dans les grands centres urbains (424 $) que dans les autres régions (417 $). Cependant, parmi les six grandes villes, Edmonton (437 $) et Calgary (431 $) sont les villes où la prestation hebdomadaire moyenne était supérieure à la moyenne canadienne (419 $).

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

En 2013-2014, le nombre de nouvelles demandes d'assurance-emploi régulières dans le secteur de la production des biens a augmenté de 4,0 % (+19 760). Comme le montre le graphique 14, le secteur de la production des biens a affiché un modeste gain de l'emploi de 0,5 % (+21 000). Toutefois, l'augmentation des demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi dans le secteur de la production des biens s'explique principalement par les pertes d'emploi subies dans le secteur manufacturier (-1,8 %). En plus de l'augmentation du nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, les prestations versées à ce titre dans le secteur de la production des biens se sont accrues de 4,5 % (+177 millions de dollars). En 2013-2014, les deux industries ayant subi les plus importantes augmentations en lien avec les prestations régulières étaient l'industrie de l'extraction minière, pétrolière et gazière, et celle de la construction avec des hausses respectives de 19,4 % et 9,2 %.

TABLEAU 5
Principales statistiques relatives aux prestations régulières dans les six grands centres urbains, 2013-2014

	Demandes de prestations régulières	Prestations régulières versées	Prestation régulière hebdomadaire moyenne
Montréal	11,5 %	10,6 %	412 $
Ottawa	1,5 %	1,4 %	399 $
Toronto	11,0 %	11,9 %	392 $
Calgary	2,0 %	2,0 %	431 $
Edmonton	2,3 %	2,0 %	437 $
Vancouver	4,4 %	4,3 %	384 $
Total pour les six grands centres urbains	32,7 %	32,2 %	424 $
Autre [1]	67,3 %	67,8 %	417 $
Canada	**100,0 %**	**100,0 %**	**419 $**

[1] La catégorie « Autre » comprend les 52 régions économiques de l'assurance-emploi restantes.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

En 2013-2014, contrairement au secteur de la production des biens, le secteur des services a enregistré une diminution du nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières (-3,6 % ou -28 500). Cette baisse s'explique par un gain d'emploi de 1,4 % (+184 000) (voir le graphique 14).

À l'instar du précédent exercice, en 2013-2014, les services d'enseignement représentaient la plus importante part des nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi pour le secteur des services, avec un total de 145 810 demandes. Cela constitue une légère diminution par rapport à l'année précédente (-1,5 %, -2 270), bien que l'industrie ait subi des pertes d'emploi nettes (-0,7 %) en 2013-2014. Le secteur de l'administration publique a connu une situation semblable en 2013-2014, alors que l'industrie a enregistré une diminution du nombre de nouvelles demandes de même qu'une baisse de son niveau d'emploi, comparativement à l'exercice précédent.

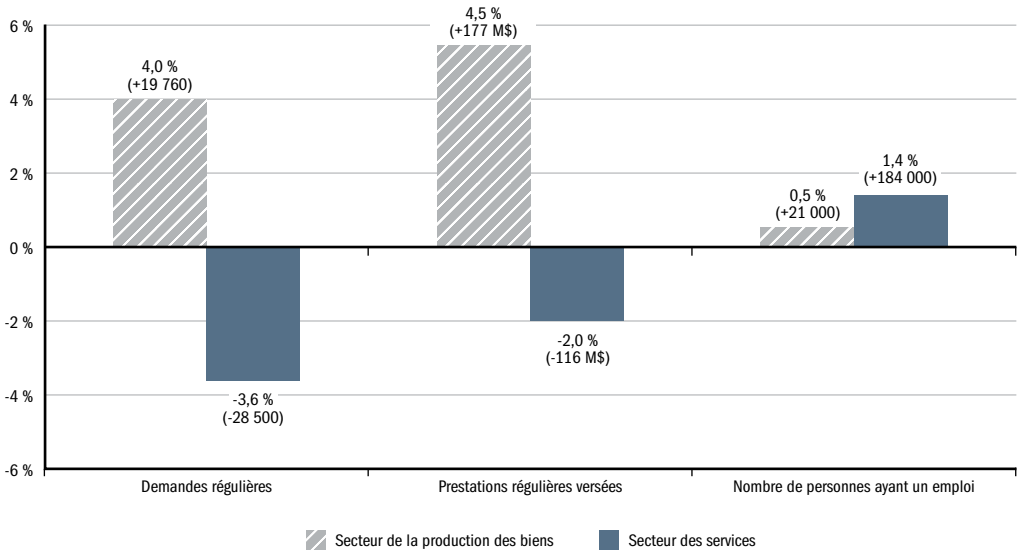
Parallèlement à la diminution du nombre de demandes de prestations régulières, les prestations régulières versées aux prestataires du secteur des services ont chuté de 2,0 % (-116 millions de dollars) en 2013-2014, après avoir enregistré des pertes de 6,9 % en 2012-2013 et de 13,2 % en 2011-2012. La plus importante augmentation relativement aux prestations versées dans le secteur des services s'est produite dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (+7,0 %), alors que la baisse la plus importante a été enregistrée dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale (-8,3 %), puis dans le secteur des arts, des spectacles et des loisirs (-7,2 %).

1.4 Demandes et prestations d'assurances-emploi régulières, selon le sexe

Des 1,33 million de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières présentées en 2013-2014, les femmes comptaient pour 39,1 % de ce total et elles ont reçu 34,1 % des prestations versées. Les hommes, quant à eux, comptaient pour 60,9 % du total des demandes de prestations régulières présentées en 2013-2014 et ils ont reçu 65,9 % des prestations régulières d'assurance-emploi versées. Ces résultats sont similaires à ceux enregistrés l'année précédente.

GRAPHIQUE 14

Modifications en pourcentage des demandes de prestations régulières, des prestations régulières et de l'emploi, selon le secteur, entre 2012-2013 et 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

Néanmoins, en 2013-2014, le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières a chuté autant pour les hommes que pour les femmes (-0,7 % et -4,6 %, respectivement). Des observations similaires ont été relevées au cours des exercices précédents. En 2013-2014, les hommes ont continué de percevoir des prestations d'assurance-emploi régulières plus élevées. Fait intéressant, en 2013-2014, la répartition entre les hommes et les femmes des prestations régulières versées ne correspond pas à la répartition des demandeurs de prestations d'assurance-emploi régulières selon le sexe. En moyenne, les hommes ont reçu des prestations hebdomadaires supérieures à celles reçues par les femmes. Par exemple, en 2013-2014, la prestation hebdomadaire moyenne pour les demandes de prestations régulières était de 443 $ pour les hommes, soit 61 $ de plus que celle des femmes (382 $).

En étudiant cette situation plus en détail, bien que leur présence au sein des emplois mieux rémunérés à prédominance masculine ait constamment augmenté et qu'elles ont connu une légère tendance à la hausse en ce qui a trait à leurs gains nominaux hebdomadaires moyens, les femmes obtiennent toujours des gains nominaux hebdomadaires moyens moindres. En 2013-2014, les gains nominaux hebdomadaires moyens des hommes étaient de 1 012 $, soit 246 $ de plus que pour les femmes (766 $).

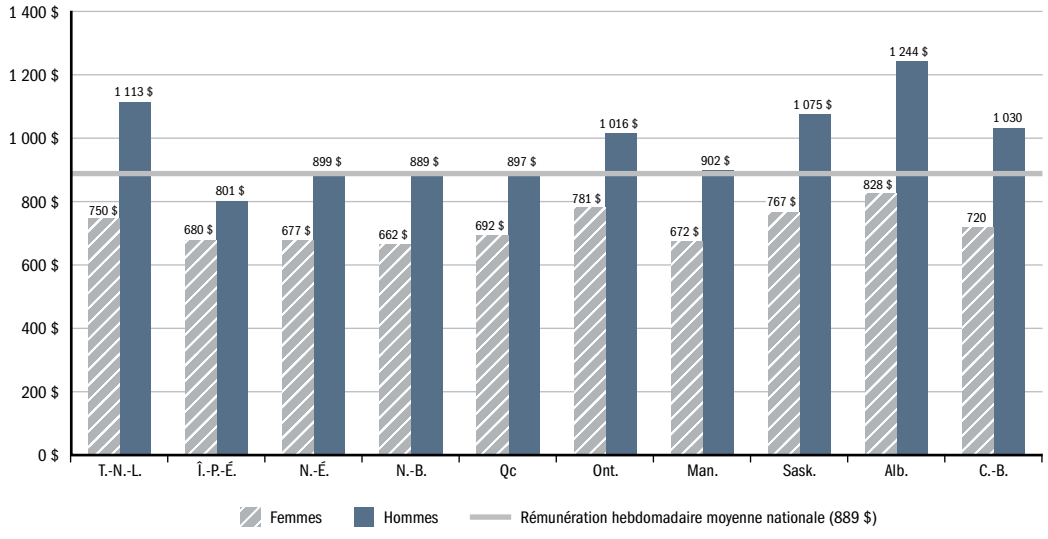
Il est important de noter qu'en 2013-2014, les hommes et les femmes ont connu des hausses de leurs gains nominaux hebdomadaires moyens, chez les femmes, la hausse fut supérieure de 0,7 point de pourcentage à celle des hommes. Malgré cette augmentation, les hommes gagnent toujours plus que les femmes. En fait, en 2013-2014, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard, les hommes ont surpassé la moyenne nationale de 889 $ pour toutes les provinces, tandis que les femmes se situaient sous la moyenne nationale, et ce, pour toutes les provinces (voir le graphique 15).

1.5 Demandes et prestations d'assurance-emploi régulières, selon l'âge

En 2013-2014, le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi régulières présentées par les travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) et par les jeunes travailleurs (15 à 24 ans) a diminué de 2,5 % (-23 490) et de 6,9 % (-9 510) respectivement. Les travailleurs âgés (55 ans et plus) ont, quant à eux, connu une hausse de 0,7 % (+2 000). Cette tendance est en ligne avec ce qui a été constaté dans le passé, et pourrait être attribuée au vieillissement de la population.

GRAPHIQUE 15

Gains hebdomadaires moyens, selon le sexe et la province, 2013-2014



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

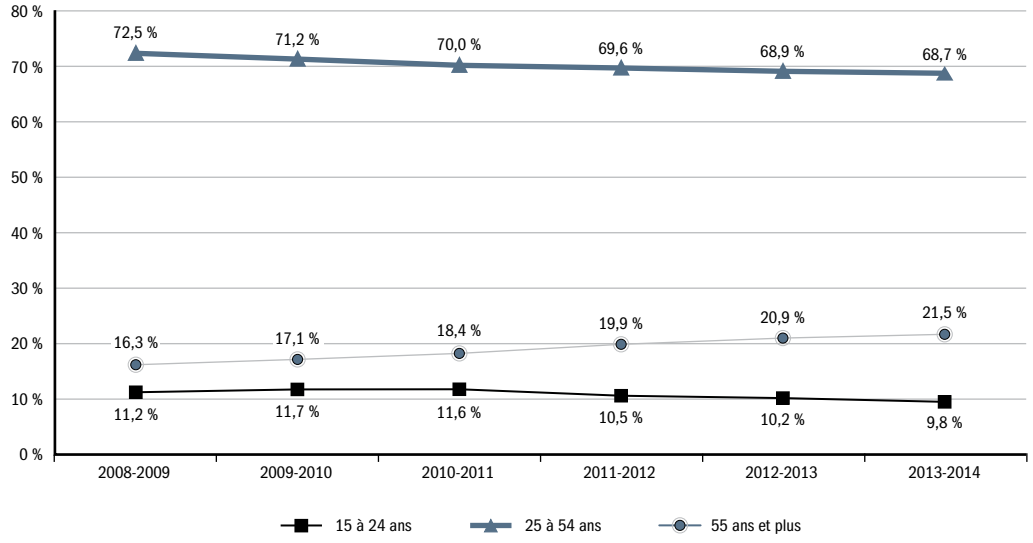
Comme le montre le graphique 16, la proportion de demandes de prestations régulières présentées par des travailleurs d'âge moyen a décliné légèrement, passant de 68,9 % en 2012-2013 à 68,7 % en 2013-2014, alors qu'elle a augmenté chez les travailleurs âgés, passant de 20,9 % en 2012-2013 à 21,5 % en 2013-2014. La hausse observée chez les travailleurs âgés peut s'expliquer par la proportion accrue des membres de ce groupe d'âge au sein de la population active canadienne. Les travailleurs âgés représentaient 19,2 % de la population active en 2013-2014, une légère hausse par rapport à 18,5 % en 2012-2013 (voir le chapitre 1).

En 2013-2014, la part des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières présentées par les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) représentait 9,8 % du total. Parmi les 129 400 demandes de prestations régulières présentées par les jeunes, ceux exerçant un métier nécessitant un diplôme d'études collégiales ou une formation en apprentissage comptaient pour 38,1 % des demandes et ceux exerçant une profession nécessitant une formation en cours d'emploi représentaient 29,9 % des demandes. De plus, selon la Classification nationale des professions, 24,1 % des nouvelles demandes d'assurance-emploi présentées par les jeunes provenaient des métiers de l'électricité et de la construction. De même, le métier le plus commun (17,5 %) pour les nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi régulières présentées par les 25 à 44 ans était aussi le groupe du personnel des métiers de l'électricité et de la construction.

Lorsque l'on compare la répartition des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières selon l'âge et la part dans l'emploi pour 2013-2014, on observe que les jeunes travailleurs étaient sous-représentés, alors que les travailleurs d'âge moyen et les travailleurs âgés étaient légèrement surreprésentés (graphique 17). Par exemple, les travailleurs âgés (55 ans et plus) représentaient 21,5 % de l'ensemble des demandeurs de prestations d'assurance-emploi régulières en 2013-2014, mais 19,2 % de l'emploi, une légère augmentation par rapport à l'exercice précédent. Une hypothèse permettant d'expliquer la différence entre les proportions des différents groupes d'âge est que les jeunes travailleurs ont généralement peu d'expérience de travail, voire aucune. Or, les dispositions relatives aux personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA)[31], soumettent ces personnes à un critère d'admissibilité à l'assurance-emploi plus élevé.

GRAPHIQUE 16

Proportion des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, selon l'âge, de 2008-2009 à 2013-2014

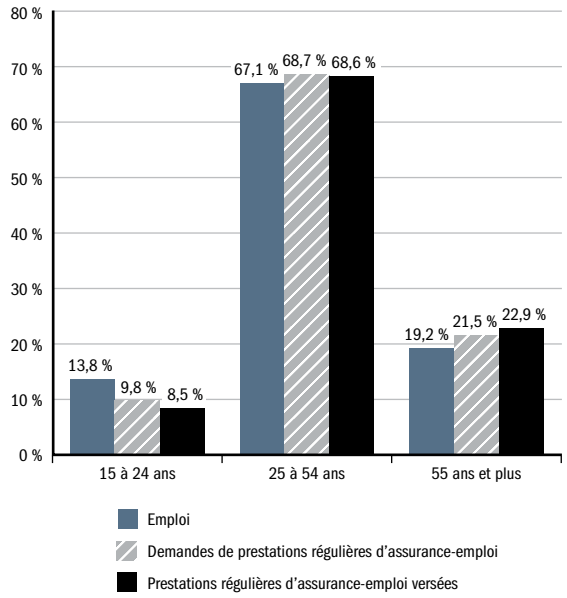


Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

[31] Pour de plus amples renseignements sur les DEREMPA, consultez le chapitre 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011* à l'adresse suivante : **http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/ae/rapports/rce2011/index.shtml**.

GRAPHIQUE 17

Répartition des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et de l'emploi, selon l'âge, 2013-2014



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

En 2013-2014, les prestations régulières versées ont chuté pour tous les groupes d'âge, à l'exception de la cohorte des 55 ans et plus qui a enregistré une légère augmentation de 1,8 %, ce qui correspond à la hausse de leur nombre de demandes. Les travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans) ont enregistré une diminution de 1,6 % de leurs prestations régulières alors que ceux âgés de 45 à 54 ans ont connu une baisse de 2,1 %. En 2013-2014, parmi ces groupes d'âge, les travailleurs âgés de 15 à 24 ans ont enregistré la plus importante baisse (-3,5 %).

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

Le 6 janvier 2013, des modifications ont été apportées au *Règlement sur l'assurance-emploi* en vue d'établir trois nouvelles catégories de prestataires. Celles-ci sont désormais utilisées pour déterminer la responsabilité des prestataires lorsqu'il est question de faire une recherche d'emploi raisonnable afin de trouver un emploi convenable. Ces trois nouvelles catégories sont les suivantes : les travailleurs de longue date[32], les prestataires fréquents[33] et les prestataires occasionnels[34,35]. L'analyse des nouvelles demandes de prestations régulières, qui est présentée ici, est fondée sur les nouvelles catégories de prestataires. Pour obtenir des renseignements au sujet de la répartition nationale et de la ventilation provinciale des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières fondées sur les anciennes catégories de prestataires, veuillez consulter le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2012*.

En 2013-2014, les prestataires occasionnels représentaient la plus grande part (55,1 %) de toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi régulières, suivis des prestataires fréquents (21,5 %) et des travailleurs de longue date (23,4 %). Comme le montre le graphique 18, la proportion des demandes de prestations régulières provenant des travailleurs de longue date est demeurée virtuellement inchangée (+0,1 point de pourcentage), la proportion de prestataires occasionnels s'est accrue de 2,0 points de pourcentage, tandis que la part des prestataires fréquents a chuté de 2,1 points de pourcentage.

En 2013-2014, comme pour les années précédentes, la composition des demandes de prestations d'assurance-emploi régulières variait d'une province à l'autre. Comme le montre le graphique 19, les provinces de l'Atlantique comptaient une proportion plus importante de prestataires fréquents et une proportion plus faible de travailleurs de longue date, comparativement aux autres provinces. Par exemple, en 2013-2014, les prestataires fréquents représentaient 49,2 % des demandeurs de prestations régulières

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

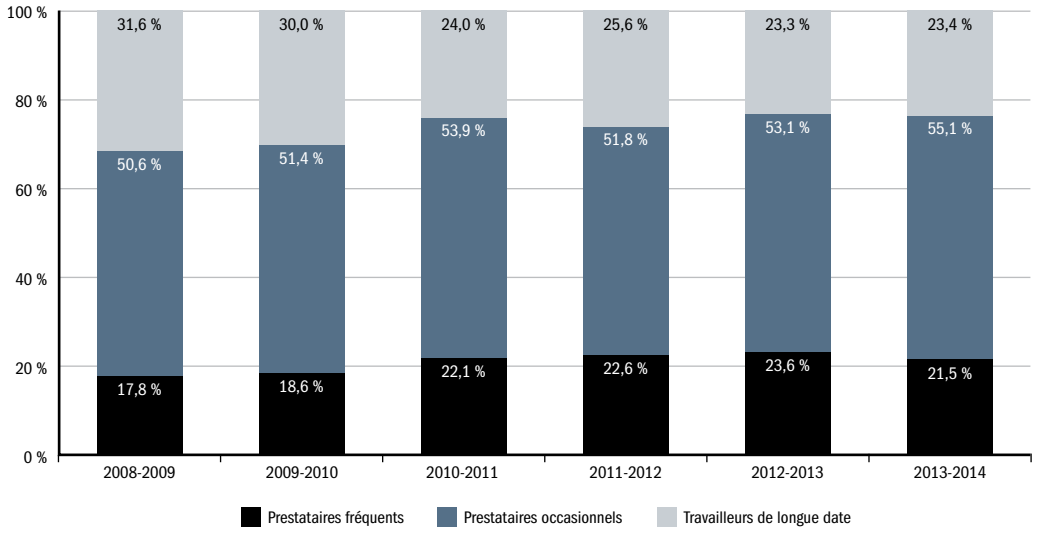
33 Les prestataires fréquents sont des personnes qui, au cours des cinq dernières années, ont présenté au moins trois demandes de prestations régulières ou de prestations de pêcheur et qui ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines.

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

35 Pour obtenir de plus amples renseignements au sujet des nouvelles catégories de prestataires de l'assurance-emploi, consultez le site Web suivant : **http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/jced/prestataires.shtml**.

GRAPHIQUE 18

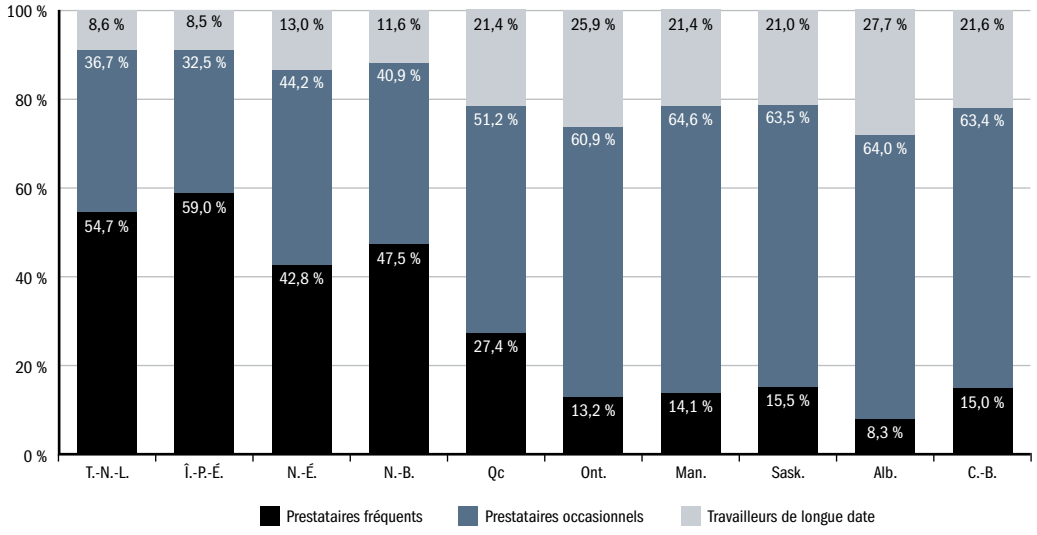
Proportion de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, selon la catégorie de prestataires, de 2007-2008 à 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

GRAPHIQUE 19

Proportion de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, selon la province et la catégorie de prestataires, 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

dans les provinces de l'Atlantique, alors qu'au Québec, en Ontario et dans les provinces de l'Ouest, les proportions étaient, respectivement, de 27,4 %, de 13,2 % et de 13,0 %. La forte proportion de prestataires fréquents dans les provinces de l'Atlantique s'explique principalement par une plus grande proportion d'emplois dans les industries saisonnières comme la pêche, la foresterie, l'agriculture et le tourisme.

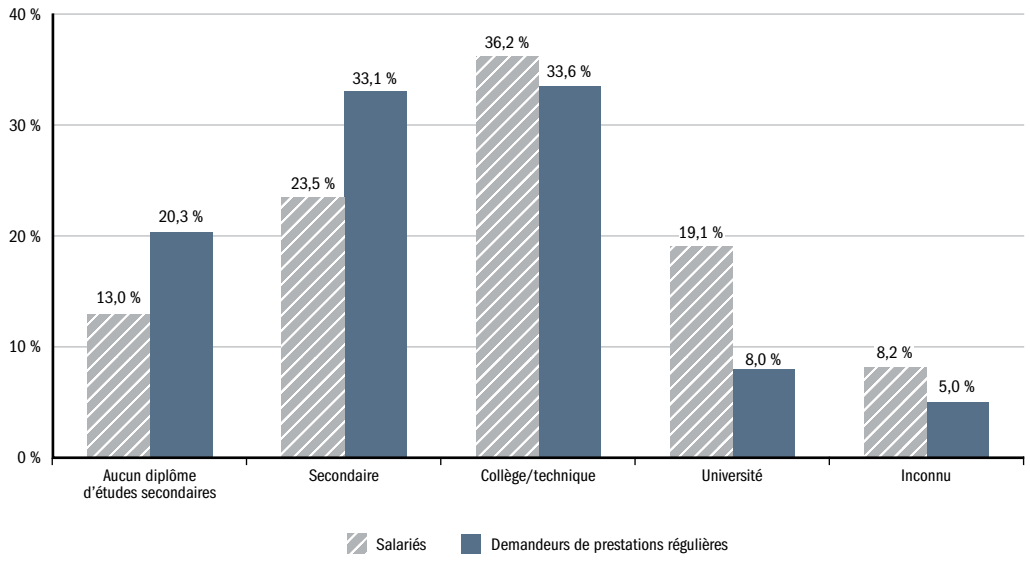
1.7 Prestations d'assurance-emploi régulières, selon le niveau de scolarité

Comme on l'a vu au chapitre 1, les personnes qui ont un niveau de scolarité plus élevé tendent à obtenir de meilleurs résultats sur le marché du travail que celles qui sont moins instruites. Le graphique 20 compare la répartition des salariés selon la scolarité exigée par leur profession à la répartition des demandeurs de prestations régulières, selon le niveau de scolarité atteint en 2013-2014. Bien que le niveau de scolarité réel ne soit pas utilisé au moment de déterminer le niveau de scolarité d'un prestataire, le régime d'assurance-emploi consulte toutefois la matrice de la Classification nationale des professions[36] en guise de référence afin de déterminer le niveau de scolarité nécessaire pour effectuer le travail.

Les personnes qui occupaient un emploi ne nécessitant pas un diplôme d'études secondaires représentaient 13,0 % des salariés, mais 20,3 % de tous les demandeurs de prestations régulières. Cependant, les personnes dont l'emploi exigeait un grade universitaire représentaient 19,1 % des salariés, mais seulement 8,0 % des prestataires réguliers. Comme cela a été mentionné dans les précédents rapports, la relation inverse entre le niveau de scolarité et le recours aux prestations régulières est demeurée constante au fil du temps.

GRAPHIQUE 20

Répartition des salariés et des demandeurs de prestations régulières, selon le niveau de scolarité requis par leur profession, 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

[36] Pour de plus amples renseignements sur la matrice de la Classification nationale des professions, veuillez consulter le site : **http://www5.rhdcc.gc.ca/CNP/Francais/CNP/2011/pdf/Matrice.pdf**.

2. Prestations régulières d'assurance-emploi : couverture, admissibilité et accès

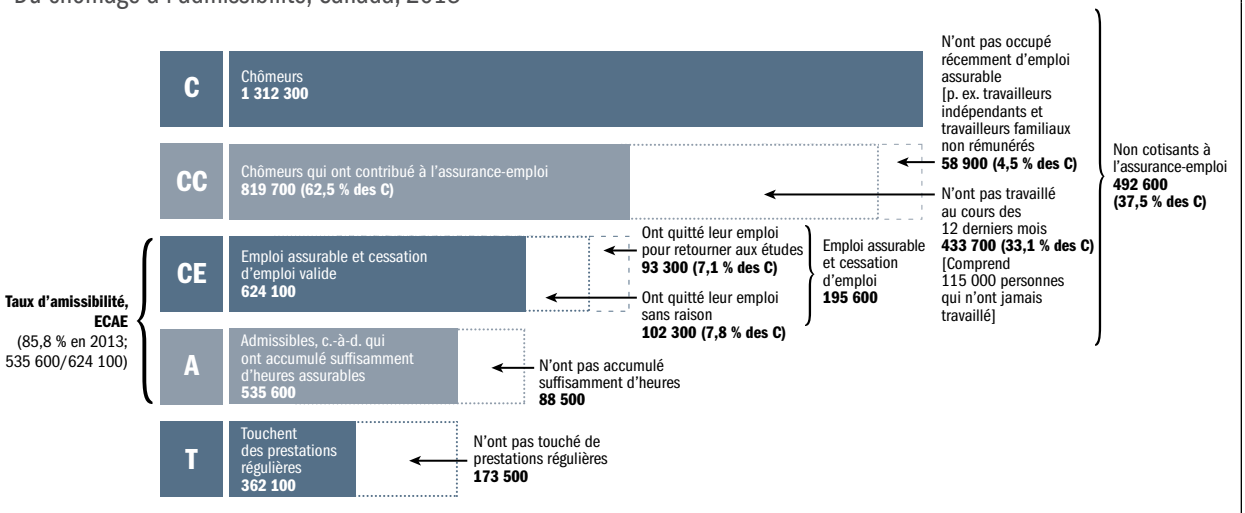
Le régime d'assurance-emploi est conçu pour apporter un soutien financier temporaire aux chômeurs et aux chômeuses qui ont récemment perdu leur emploi pour des raisons indépendantes de leur volonté (p. ex. motif de cessation d'emploi valable) et qui ont accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable au cours de la dernière année ou depuis leur dernière demande, si cette période est plus courte.

Les sections suivantes portent sur la population en chômage et les diverses sous-populations connexes relativement au régime d'assurance-emploi. Plus précisément, on peut envisager la population en chômage sous l'angle des principales exigences d'admissibilité (avoir cotisé à l'assurance-emploi, avoir un motif de cessation d'emploi valable, avoir travaillé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable). Comme le montre le graphique 21, il y avait 1 312 300 chômeurs en 2013 (barre C), dont 819 700 qui avaient cotisé au régime d'assurance-emploi (barre CC). Des chômeurs qui avaient travaillé et cotisé au régime d'assurance-emploi, 624 100 personnes avaient un motif de cessation d'emploi valable (barre CE). Une étude plus poussée des sous-populations montre que 535 600 personnes étaient admissibles à l'assurance-emploi, c'est-à-dire qu'ils avaient accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable (barre A), et que 362 100 de ces personnes ont touché des prestations régulières (barre T).

Les sections suivantes donnent plus de détails relativement au nombre de chômeurs en 2013 qui étaient couverts par le régime d'assurance-emploi (section 2.1), qui étaient admissibles au bénéfice des prestations régulières d'assurance-emploi (section 2.2) et qui ont touché des prestations régulières d'assurance-emploi (section 2.3). La plupart des statistiques présentées dans ces sections sont fondées sur les résultats de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE)[37] effectuée par Statistique Canada. Menée pour la première fois en 1997, l'ECAE avait pour but à l'époque d'améliorer la compréhension de la relation entre le nombre de personnes qui touchent des prestations d'assurance-emploi et le nombre de chômeurs. Les résultats permettent à l'utilisateur de dresser un profil complet des chômeurs et des autres personnes qui auraient peut-être eu droit aux prestations d'assurance-emploi en raison d'une interruption d'emploi récente ou d'une situation de sous-emploi.

GRAPHIQUE 21

Du chômage à l'admissibilité, Canada, 2013



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

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

2.1 Couverture des prestations d'assurance-emploi régulières

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

La présente section présente une analyse de la population en chômage qui a versé des cotisations à l'assurance-emploi pendant les 12 mois précédant immédiatement leur période de chômage en 2013. On y étudie également la population en chômage qui n'a pas payé de cotisations d'assurance-emploi au cours des 12 mois précédant immédiatement le chômage.

2.1.1 Couverture des prestations d'assurance-emploi régulières, statistiques nationales

Selon l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, il y avait 1 312 300 chômeurs au Canada (comme le montre la barre C du graphique 21) en 2013[38]. Il s'agit d'une légère hausse de 0,2 % par rapport aux 1 310 000 chômeurs recensés en 2012.

Selon l'ECAE de 2013, 819 700 des 1 312 300 chômeurs avaient versé des cotisations à l'assurance-emploi au cours des 12 mois précédant leur période de chômage (appelés les cotisants), représentant 62,5 % de tous les chômeurs (représentés par la barre CC dans le graphique 21).

D'après l'ECAE de 2013, 492 600 personnes n'ont pas cotisé à l'assurance-emploi dans les 12 mois précédant leur période de chômage (appelées les non cotisants), ce qui représente 37,5 % des chômeurs (représentés par la barre blanche située à la droite de la barre CC dans le graphique 21). Les personnes n'ayant pas versé de cotisations à l'assurance-emploi comprennent les travailleurs indépendants[39], les travailleurs familiaux non rémunérés et les personnes ayant été en chômage pendant plus de 12 mois ou n'ayant jamais travaillé. Comme l'indique le graphique 21 (barre blanche située à la droite de la barre CC), il y avait 58 900 travailleurs indépendants et travailleurs familiaux non rémunérés en 2013, comptant pour 4,5 % de toute la population en chômage, et il y avait 433 700 personnes qui étaient en chômage depuis plus de 12 mois ou qui n'avaient jamais travaillé, représentant ensemble 33,1 % de la population de chômeurs totale. Le tableau 6 montre une distribution des cotisants et des non cotisants en chômage. De 2007, soit juste avant la récession qui a frappé à la fin des années 2000, jusqu'à 2013, la proportion de chômeurs non cotisants à l'assurance-emploi a augmenté, en raison principalement de la hausse de la proportion de personnes n'ayant pas travaillé

TABLEAU 6
Répartition des cotisants à l'assurance-emploi et des non-cotisants en chômage, Canada, de 2007 à 2013

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Cotisants à l'assurance-emploi	70,0 %	70,1 %	70,3 %	64,7 %	64,5 %	61,7 %	62,5 %
Non-cotisants à l'assurance-emploi	30,0 %	29,9 %	29,7 %	35,3 %	35,5 %	38,3 %	37,5 %
n'ont pas occupé récemment d'emploi assurable (p. ex. travailleurs indépendants et travailleurs familiaux non rémunérés)	5,2 %	4,4 %	4,9 %	3,0 %	3,4 %	4,4 %	4,5 %
n'ont pas travaillé au cours des 12 derniers mois	17,6 %	18,3 %	18,3 %	24,1 %	25,0 %	24,6 %	24,3 %
n'ont jamais travaillé	7,2 %	7,2 %	6,5 %	8,3 %	7,1 %	9,3 %	8,8 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.

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

[38] L'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECAE) donne une estimation du nombre de chômeurs qui diffère légèrement de celle de l'Enquête sur la population active (EPA), puisque les statistiques de l'ECAE sont recueillies tous les trimestres tandis que celles de l'EPA sont recueillies tous les mois.

[39] Les travailleurs indépendants peuvent choisir de participer au régime et de verser des cotisations pour avoir droit à des prestations spéciales (voir le chapitre 2 de la section IV); mais, ils ne sont pas admissibles au bénéfice des prestations régulières.

au cours des 12 derniers mois (de 17,6 % en 2007 à 24,3 % en 2013). En conséquence, le taux de couverture d'assurance-emploi (proportion de chômeurs qui ont versé des cotisations à l'assurance-emploi au cours des 12 derniers mois) est passé de 70,0 % à 62,5 % entre 2007 et 2013.

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

Les taux de couverture d'assurance-emploi varient d'une province à l'autre; les provinces atlantiques affichent le taux le plus élevé (80,1 %), et l'Ontario le taux le plus bas (55,1 %). Les différences dans la composition de la population de chômeurs n'ayant pas cotisé à l'assurance-emploi au cours des 12 derniers mois permettent d'expliquer la variation du taux de couverture d'une province à une autre. Comme l'indique le tableau 7, une proportion importante de la population en chômage en Ontario était sans emploi depuis plus de 12 mois (28,0 %), une grande proportion de sa population en chômage n'avait jamais travaillé (10,9 %), et 6,0 % n'avaient pas versé des cotisations à l'assurance-emploi en raison de la nature de leur travail (p. ex. travailleur indépendant). En comparaison, la proportion de chômeurs de longue date, de chômeurs n'ayant jamais travaillé et de chômeurs n'ayant pas un emploi assurable était considérablement plus faible dans les provinces atlantiques.

2.1.3 Couverture des prestations d'assurance-emploi régulières, selon le sexe et l'âge

En 2013, le taux de couverture pour les hommes était de 64,3 %, une légère diminution par rapport au taux de 65,2 % enregistré en 2012. Cela peut s'expliquer par une petite augmentation du nombre d'hommes qui n'avaient pas récemment occupé un emploi assurable ou qui n'avaient pas travaillé au cours des 12 derniers mois. Inversement, le taux de couverture pour les femmes était de 60,0 %, une augmentation par rapport au taux de 57,1 % obtenu en 2012. Cela peut s'expliquer par une légère baisse du nombre de chômeuses qui n'avaient pas récemment occupé un emploi assurable, qui n'avaient pas travaillé au cours des 12 derniers mois ou qui n'avaient jamais travaillé. Depuis 2008, l'écart entre les hommes et les femmes relativement au taux de couverture a diminué de 12,3 % à 4,3 % en 2013.

En 2013, le taux de couverture pour les jeunes (de 15 à 24 ans) a diminué légèrement, passant de 50,1 % en 2012 à 48,0 %. En revanche, les travailleurs de 25 ans et plus affichaient un taux de couverture de 65,5 %, soit une légère augmentation par rapport au taux de 64,3 % enregistré en 2012. Les taux de couverture chez les jeunes tendent à être considérablement plus bas que chez les 25 ans et plus. Cela peut s'expliquer par les différences dans la proportion de personnes qui n'ont jamais travaillé.

TABLEAU 7
Répartition des cotisants et non-cotisants à l'assurance-emploi en chômage, selon la province, 2013

	Canada	Atlantique[1]	Québec	Ontario	Ouest[2]
Cotisants à l'assurance-emploi	62,5 %	80,1 %	68,0 %	55,1 %	62,6 %
Non-cotisants à l'assurance-emploi	37,5 %	19,9 %	32,0 %	44,9 %	37,4 %
n'ont pas occupé récemment d'emploi assurable (p. ex. travailleurs indépendants et travailleurs familiaux non rémunérés)	4,5 %	1,5 %	2,7 %	6,0 %	4,8 %
n'ont pas travaillé au cours des 12 derniers mois	24,3 %	13,5 %	22,7 %	28,0 %	23,7 %
n'ont jamais travaillé	8,8 %	4,9 %	6,5 %	10,9 %	8,9 %

Remarque : Les totaux peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

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

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

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

En 2013, parmi les chômeurs âgés de 15 à 24 ans, 25,3 % n'avaient jamais travaillé, comparativement à 2,8 % pour les chômeurs de 25 ans et plus. La proportion de jeunes chômeurs (de 15 à 24 ans) n'ayant jamais travaillé a diminué légèrement, passant de 25,7 % en 2012 à 25,3 % en 2013. Toutefois, il s'agit encore d'une importante augmentation de 9,6 points de pourcentage depuis 2007 (15,7 %).

2.2 Admissibilité au bénéfice des prestations d'assurance-emploi régulières

Pour avoir droit à des prestations d'assurance-emploi régulières, une personne doit d'abord être couverte par le régime d'assurance-emploi, c'est-à-dire qu'elle doit avoir cotisé à l'assurance-emploi au cours des 12 mois précédant sa période de chômage. De plus, la personne doit avoir un motif de cessation d'emploi valable et avoir accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable avant sa cessation d'emploi pour être admissible.

La présente section dresse un portrait de la population ayant un motif de cessation d'emploi valable et ayant accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi régulières (barre bleue A dans le graphique 21).

2.2.1 Admissibilité au bénéfice des prestations d'assurance-emploi régulières, statistiques nationales

Selon l'ECAE de 2013, 624 100 chômeurs avaient un motif de cessation d'emploi valable qui entrait dans les paramètres établis du régime d'assurance-emploi. En conséquence, ils étaient potentiellement admissibles aux prestations d'assurance-emploi (barre bleue CE dans le graphique 21).

En 2013, il y avait 195 600 (14,9 %) chômeurs n'ayant pas de motif de cessation d'emploi valable (barre blanche située à la droite de la barre CE dans le graphique 21). Ce groupe est formé des chômeurs qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études (93 300, ou 7,1 % de la population en chômage) et ceux qui ont quitté leur emploi sans justification[40] (102 300 ou 7,8 % de la population en chômage).

Parmi les 624 100 chômeurs en 2013 qui étaient couverts par le régime d'assurance-emploi et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable, 535 600 avaient accumulé un nombre suffisant d'heures pour avoir droit à des prestations d'assurance-emploi régulières[41] (barre bleue A dans le graphique 21), soit un taux d'admissibilité de 85,8 % (535 600/624 100). Le taux d'admissibilité de 85,8 % en 2013 est une augmentation de 3,9 points de pourcentage par rapport à celui de 2012 (81,9 %) et a dépassé les taux d'avant la récession (82,3 % en 2007 et 82,7 % en 2006).

Les 88 500 chômeurs restants qui avaient cotisé à l'assurance-emploi au cours des 12 derniers mois et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable n'avaient pas accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissibles au bénéfice des prestations d'assurance-emploi en 2013.

2.2.2 Admissibilité au bénéfice des prestations d'assurance-emploi régulières, selon la province

En 2013, les taux d'admissibilité étaient supérieurs à 80 % partout au pays. La Colombie-Britannique affichait le taux le plus bas, 81,5 %, et le Nouveau-Brunswick, le taux le plus élevé, 96,4 % (voir le graphique 22). Par rapport aux résultats de l'ECAE de 2012, le taux d'admissibilité à l'assurance-emploi a augmenté dans neuf des dix provinces. La seule baisse a été observée en Colombie-Britannique, où le taux d'admissibilité est passé de 86,4 % en 2012 à 81,5 % en 2013. Le taux d'admissibilité en Colombie-Britannique a diminué de près de cinq points de pourcentage en raison de l'effet combiné d'une diminution de 1 300 du numérateur (chômeurs ayant accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissible) et d'une augmentation de 2 800 du dénominateur (chômeurs ayant un emploi assurable et un motif de cessation d'emploi valable).

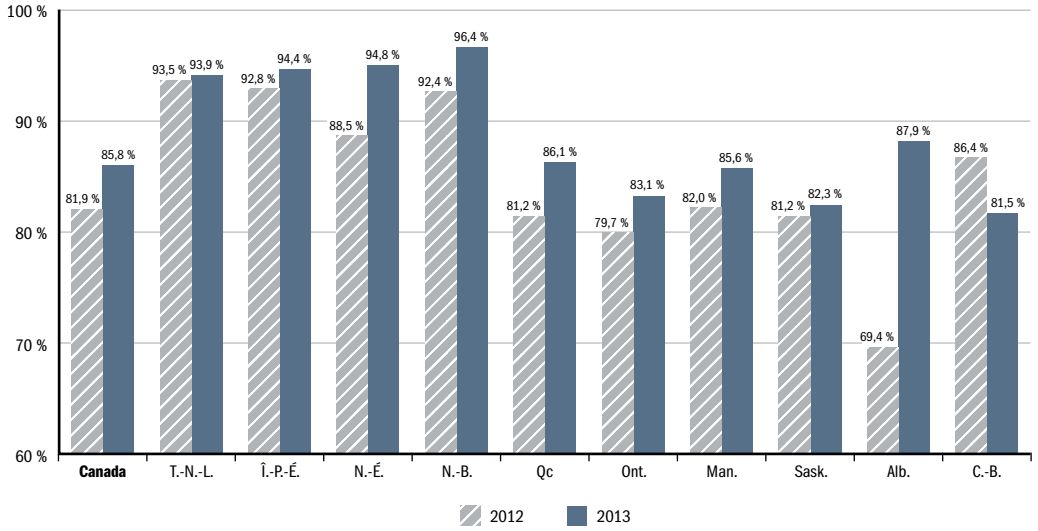
---

40 Pour de plus amples renseignements sur les motifs de cessation d'emploi qui ne sont pas valables aux fins du régime d'assurance-emploi, consultez le site : **http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/genres/ordinaire.shtml#Qui**.

41 Veuillez noter qu'en raison de la façon dont le questionnaire de l'ECAE est conçu, il est impossible de différencier les chômeurs ayant droit aux prestations régulières de ceux ayant droit à d'autres types de prestations de revenu. Toutefois, puisque la présente analyse est axée sur les chômeurs qui satisfont aux critères du régime, le numérateur, A, peut être interprété comme représentant le nombre de chômeurs ayant droit aux prestations régulières.

GRAPHIQUE 22

Taux d'admissibilité, Canada et provinces, 2012 et 2013



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

L'Alberta et la Nouvelle-Écosse ont obtenu les taux d'augmentation les plus élevés (18,5 points de pourcentage et 6,3 points de pourcentage, respectivement). Le taux d'admissibilité en Alberta a connu d'importantes fluctuations entre août 2011 et août 2013 : les taux d'admissibilité sont passés de 78,2 % en 2011 à 69,4 % en 2012, puis ont remonté à 87,9 % en 2013. Cela s'explique en partie par le fait que le taux d'admissibilité en Alberta en 2012 avait le plus important coefficient de variation[42] (11,3 %) de toutes les provinces, ce qui a peut-être conduit à une sous-estimation du taux d'admissibilité en raison de l'erreur d'échantillonnage.

2.2.3 Admissibilité au bénéfice des prestations d'assurance-emploi régulières, selon le sexe et l'âge

En 2013, les taux d'admissibilité à l'assurance-emploi ont augmenté pour tous les groupes démographiques, mis à part les femmes et les femmes adultes (voir le tableau 8). Le taux d'admissibilité à l'assurance-emploi a augmenté pour les hommes, passant de 81,9 % en 2012 à un sommet de 89,8 % en 2013. Le taux d'admissibilité chez les femmes a pour sa part diminué, de 81,9 % à 80,0 %. La hausse importante du taux d'admissibilité chez les hommes de 2012 à 2013 peut être expliquée par l'effet combiné de l'augmentation de 16 300 du numérateur (hommes au chômage ayant accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour avoir droit au bénéfice des prestations) et de la diminution de 15 800 du dénominateur (hommes au chômage ayant un emploi assurable et un motif de cessation d'emploi valable).

Comme l'a montré le précédent *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi,* les taux d'admissibilité différents selon le sexe reflètent des caractéristiques d'emploi différentes entre les hommes et les femmes. Une plus grande proportion d'hommes que de femmes occupent un emploi à temps plein et/ou un emploi permanent, et les femmes ont tendance à être surreprésentées parmi les travailleurs à temps partiel et/ou temporaires. Une étude récente[43] a révélé que la différence entre les taux d'admissibilité des hommes

---

42 Le cœfficient de variation (CV) d'une estimation est obtenu en divisant l'écart-type de l'estimation par l'estimation même, et il est exprimé en tant que pourcentage de l'estimation. On l'utilise pour mesurer la taille de l'erreur d'échantillonnage potentielle. Le risque d'erreur d'échantillonnage augmente avec le coefficient de variation. Il faut redoubler de prudence dans l'interprétation des résultats lorsque le coefficient est élevé.

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

TABLEAU 8
Taux d'admissibilité à l'assurance-emploi, par groupe démographique, 2008-2013

	2008 (%)	2009 (%)	2010 (%)	2011 (%)	2012 (%)	2013 (%)
Taux d'éligibilité à l'assurance-emploi	**82,2 %**	**86,2 %**	**83,9 %**	**78,4 %**	**81,9 %**	**85,8 %**
Femmes	77,8 %	84,3 %	84,4 %	77,0 %	81,9 %	80,0 %
Hommes	84,6 %	87,3 %	83,6 %	79,4 %	81,9 %	89,8 %
Jeunes chômeurs (15 à 24 ans)	51,9 %	62,8 %	48,4 %	42,1 %	45,2 %	54,5 %
Chômeurs adultes (25 ans et plus)	89,1 %	90,5 %	89,6 %	85,1 %	87,9 %	90,4 %
Femmes adultes en chômage	86,4 %	88,3 %	89,6 %	82,0 %	88,9 %	85,5 %
Hommes adultes en chômage	90,6 %	91,8 %	89,5 %	87,4 %	86,8 %	93,8 %

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

et des femmes peut également être imputable au fait qu'une plus grande proportion de femmes n'a pas de motif de cessation d'emploi valable.

L'augmentation la plus importante du taux d'admissibilité a été observée chez les jeunes (de 15 à 24 ans) : elle est passée de 45,2 % en 2012 à 54,5 % en 2013, taux le plus élevé depuis 2009 (62,8 %). L'augmentation considérable du taux d'admissibilité chez les jeunes de 2012 à 2013 peut être expliquée par l'effet combiné de l'augmentation de 3 200 du numérateur (jeunes au chômage ayant accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissible au bénéfice des prestations) et de la diminution de 9 200 du dénominateur (jeunes au chômage ayant un emploi assurable et un motif de cessation d'emploi valable). En outre, 76 300 jeunes avaient quitté leur emploi pour retourner aux études en 2013, une augmentation de 8 600 par rapport à 2012. Cela représente une diminution du bassin de jeunes travailleurs au chômage, lesquels sont moins susceptibles d'avoir accumulé un nombre suffisant d'heures pour avoir droit aux prestations.

Malgré tout, le taux d'admissibilité chez les jeunes (54,5 %) est toujours le plus bas parmi les groupes d'âge. Le bas taux d'admissibilité chez les jeunes est lié à la nature des emplois habituellement occupés par ce groupe (travail à temps partiel et/ou emploi temporaire). En conséquence, ce groupe a tendance à accumuler moins d'heures d'emploi assurable.

Ces résultats rejoignent ceux de l'étude mentionnée plus haut, laquelle a révélé qu'une proportion considérable de jeunes travailleurs quittent leur emploi pour retourner aux études et que leur faible taux d'admissibilité est lié à l'accumulation restreinte d'heures d'emploi assurable. Les travailleurs de 25 ans et plus en 2013 affichaient un taux d'admissibilité considérablement plus élevé (90,4 %) que les jeunes, ce qui correspond aux résultats de l'année précédente.

2.2.4 Tendances relatives à l'admissibilité en fonction du cycle économique

En général, le taux d'admissibilité augmente au début d'un ralentissement économique, puisque le bassin de chômeurs comprend un plus grand pourcentage de nouveaux chômeurs ayant occupé un emploi pendant une période relativement longue et ininterrompue. Ces travailleurs auraient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissibles au bénéfice des prestations d'assurance-emploi. Le taux d'admissibilité varie également lorsque le marché du travail subit des changements structurels. Lorsque le nombre total d'emplois comprend une proportion élevée d'emplois à temps plein (et une proportion faible d'emplois à temps partiel), le taux d'admissibilité à l'assurance-emploi augmente, car les travailleurs à temps plein sont plus susceptibles d'avoir accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable et, conséquemment, d'avoir droit aux prestations régulières.

De 2008 à 2009, lorsque la récession a commencé à s'installer, le taux national d'admissibilité a atteint un sommet de 86,2 % en 2009, par rapport à 82,2 % en 2008 (voir le tableau 9). Cette augmentation a été imputée au fait que la composition du bassin de cotisants à l'assurance-emploi au chômage a changé. Un grand nombre de personnes qui sont devenues chômeurs occupaient un emploi assurable, avaient un motif de cessation d'emploi valable et avaient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable, et avaient donc droit à des prestations d'assurance-emploi.

Entre 2010 et 2011, au début de la reprise, le taux national d'admissibilité est passé de 83,9 % à un creux sans précédent de 78,4 %, entraîné par un changement dans la composition du bassin de chômeurs : la proportion des chômeurs qui occupaient un emploi à temps plein assurable et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable avait diminué, passant de 50,9 % en 2010 à 45,3 % en 2011 (voir le tableau 9). Ce groupe a toujours affiché un taux d'admissibilité élevé (de 90 à 95 %). À l'inverse, la proportion de travailleurs temporaires non saisonniers au chômage qui occupaient un emploi assurable et qui avaient un

TABLEAU 9

Taux de chômage, taux d'admissibilité et répartition des chômeurs qui ont un emploi assurable et un motif de cessation d'emploi valide, selon les caractéristiques de l'emploi précédent, de 2008 à 2013

	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Taux de chômage	**6,1 %**	**8,3 %**	**8,1 %**	**7,5 %**	**7,3 %**	**7,1 %**
Taux d'admissibilité	**82,2 %**	**86,2 %**	**83,9 %**	**78,4 %**	**81,9 %**	**85,8 %**
Travailleurs permanents	87,6 %	92,2 %	92,4 %	87,2 %	89,9 %	91,4 %
Travailleurs à temps plein permanents	92,7 %	94,3 %	94,5 %	91,2 %	94,6 %	95,0 %
Travailleurs à temps partiel permanents	47,7 %	68,8 %	74,4 %	54,9 %	65,2 %	71,4 %
Travailleurs permanents, heures de travail inconnues	100,0 %	71,5 %	91,7 %	100,0 %	96,4 %	69,2 %
Travailleurs temporaires	73,5 %	75,3 %	72,3 %	68,3 %	72,5 %	79,0 %
Travailleurs temporaires saisonniers	85,0 %	81,4 %	83,6 %	81,2 %	75,6 %	85,0 %
Travailleurs temporaires non saisonniers	63,8 %	70,5 %	64,7 %	60,0 %	70,4 %	74,5 %
Travailleurs non classés	97,8 %	96,2 %	65,6 %	87,1 %	51,4 %	100,0 %
Répartition des chômeurs qui ont un emploi assurable et un motif de cessation d'emploi valide	**571 781**	**857 186**	**746 009**	**695 331**	**628 836**	**624 123**
Travailleurs permanents	340 145 (59,5 %)	546 357 (63,7 %)	432 479 (58,0 %)	362 126 (52,1 %)	340 982 (54,2 %)	336 637 (53,9 %)
Travailleurs à temps plein permanents	291 875 (51,0 %)	500 683 (58,4 %)	379 353 (50,9 %)	315 310 (45,3 %)	283 644 (45,1 %)	285 670 (45,8 %)
Travailleurs à temps partiel permanents	40 245 (7,0 %)	38 258 (4,6 %)	45 333 (6,1 %)	41 389 (6,0 %)	54 532 (8,7 %)	47 979 (7,7 %)
Travailleurs permanents, heures de travail inconnues	8 025 (1,4 %)	6 416 (0,7 %)	7 793 (1,0 %)	5 427 (0,8 %)	2 806 (0,4 %)	2 988 (0,5 %)
Travailleurs temporaires	224 874 (39,3 %)	305 501 (35,6 %)	309 077 (41,4 %)	322 551 (46,4 %)	287 099 (45,7 %)	283 634 (45,4 %)
Travailleurs temporaires saisonniers	102 482 (17,9 %)	135 904 (15,9 %)	125 186 (16,8 %)	127 081 (18,3 %)	115 569 (18,4 %)	122 082 (19,6 %)
Travailleurs temporaires non saisonniers	122 392 (21,4 %)	169 597 (19,8 %)	183 891 (24,7 %)	195 471 (28,1 %)	171 529 (27,3 %)	161 552 (25,9 %)
Travailleurs non classés	6 762 (1,2 %)	5 328 (0,6 %)	4 452 (0,6 %)	10 653 (1,5 %)	756 (0,1 %)	3 852 (0,6 %)

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au totaux indiqués.

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

motif de cessation d'emploi valable avait augmenté, passant de 24,7 % en 2010 à un sommet de 28,1 % en 2011. Ce groupe a toujours affiché un taux d'admissibilité plus faible (de 60 à 70 %).

En 2013, le taux d'admissibilité a augmenté, passant de 81,9 % en 2012 à 85,8 %. Cela s'explique par une combinaison de facteurs. Premièrement, le pourcentage des travailleurs à temps plein au chômage qui occupaient un emploi assurable et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable, dont le taux d'admissibilité était de 95 % en 2013, a augmenté de près d'un point de pourcentage (de 45,1 % à 45,8 %) entre 2012 et 2013. Deuxièmement, le nombre de chômeurs qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études est passé de 74 200 en 2012 à un sommet récent de 93 300 en 2013, une augmentation de 25,7 %. Comme il a été mentionné plus haut, les chômeurs qui n'ont pas de motif de cessation d'emploi valable ne sont pas compris dans le calcul des taux d'admissibilité, et l'exclusion de ce groupe restreint le bassin de chômeurs qui sont moins susceptibles d'avoir accumulé un nombre suffisant d'heures pour avoir droit à des prestations. Enfin, la proportion de travailleurs saisonniers temporaires au chômage qui occupaient un emploi assurable et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable a augmenté, passant de 18,4 % en 2012 à 19,6 % en 2013, et le taux d'admissibilité de ce groupe est passé de 75,6 % à 85,0 %. En 2012, le taux d'admissibilité chez les travailleurs saisonniers temporaires était inférieur à la normale, mais il est remonté au niveau habituel en 2013.

Comme il a été mentionné plus haut, une conjoncture économique difficile peut occasionner une augmentation du bassin de chômeurs qui ont accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable et qui ont un motif de cessation d'emploi valable, et qui sont en conséquence admissibles au bénéfice des prestations. Conséquemment, les taux d'admissibilité tendent à être plus élevés durant les périodes de ralentissement économique ou de récession. Toutefois, durant les périodes de reprise économique, les taux d'admissibilité ont tendance à diminuer, tandis que durant les périodes où la situation économique est stable, les taux d'admissibilité peuvent rester stables ou même augmenter. Ce paradoxe met en relief le fait que la composition variée de la population de chômeurs, lesquels accumulent différents nombres d'heures d'emploi assurable d'une année à une autre, contribue à la fluctuation des taux d'admissibilité, comme on a pu le constater au cours des dernières années.

Une étude récente[44], fondée sur l'Enquête canadienne par Panel sur l'interruption de l'emploi (ECPIE), a révélé que le régime de travail des personnes a une incidence sur la probabilité d'être admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi régulières. Il est ressorti de l'étude que la probabilité d'être est plus élevée chez les chômeurs qui occupaient un emploi permanent à temps plein que chez les travailleurs temporaires non saisonniers.

Une autre étude[45,46], récente, fondée en partie sur l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), avait pour but d'évaluer l'incidence des changements relatifs au temps de travail sur l'admissibilité à l'assurance-emploi de 1996 (avant le changement, entré en vigueur en janvier 1997, apporté à la façon de mesurer les critères d'admissibilité, soit le passage d'un système en semaines à un système en heures) à 2010. Il ressort des résultats que le nombre moyen d'heures travaillées par semaine a très peu varié de 1996 à 2010, tous travailleurs confondus, fluctuant entre 33,5 heures et 35 heures. Les plus grandes différences relativement au nombre moyen d'heures travaillées par semaine ont été observées entre les travailleurs à temps plein et les personnes qui n'étaient pas travailleurs à temps plein. De 1996 à 2010, les travailleurs à temps plein ont travaillé en moyenne entre 36,3 et 37,5 heures par semaine, et les personnes qui n'étaient pas travailleurs à temps plein ont travaillé entre 15,7 et 17,2 heures par semaine. En ce qui concerne les groupes démographiques, les jeunes (de 16 à 24 ans) et les travailleurs peu instruits (possédant moins qu'un diplôme d'études secondaires) ont travaillé moins d'heures comparativement aux travailleurs plus âgés et plus instruits. D'après cette étude, le taux d'admissibilité a été relativement stable au cours des deux dernières

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

45 EDSC, *How does changing working time affect EI eligibility and the duration of benefits?,* EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2015.

46 La méthodologie et la population utilisées pour calculer les taux d'admissibilité dans l'étude *How does changing working time affect EI eligibility and the duration of benefits?* diffèrent de celles d'autres sources. Les taux d'admissibilité mentionnés dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014* ne peuvent donc pas être comparés.

décennies, ce qui donne à penser que les modifications apportées au régime d'assurance-emploi n'ont pas eu une incidence importante sur l'admissibilité à l'assurance-emploi. De 1996 à 2010, les travailleurs à temps plein affichaient un taux d'admissibilité considérablement plus élevé, par rapport à ceux qui n'étaient pas des travailleurs à temps plein, parce qu'ils avaient travaillé un plus grand nombre d'heures. Les variations observées dans les taux d'admissibilité en fonction des groupes démographiques correspondent aux variations dans le nombre d'heures travaillées par groupe démographique : les jeunes (de 16 à 24 ans) et les travailleurs peu instruits (possédant moins qu'un diplôme d'études secondaires) avaient des taux d'admissibilité inférieurs par rapport aux travailleurs plus âgés et plus instruits, principalement en raison du nombre inférieur d'heures travaillées.

2.2.5 Admissibilité au bénéfice des prestations d'assurance-emploi régulières, à partir des relevés d'emploi (RE)

Outre l'ECAE, les relevés d'emploi (RE) sont une autre source souvent utilisée pour examiner l'admissibilité des chômeurs au bénéfice des prestations d'assurance-emploi régulières. On a récemment effectué une étude d'évaluation sur les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondée sur le relevé d'emploi[47]. La méthodologie et la population utilisées, dans le cadre de cette étude, diffèrent de celles employées par d'autres méthodes pour calculer le taux d'admissibilité des chercheurs d'emploi telle que celle fondée sur l'ECAE. En effet, les taux d'admissibilité cités dans l'étude fondée sur le RE sont calculés à partir des individus ayant un ou plusieurs RE, peu importe s'ils étaient sans emploi ou avaient actuellement un autre emploi, alors que ceux obtenus à partir de l'ECAE sont calculés à partir d'une population d'individus sans emploi ayant versé des cotisations à l'assurance-emploi et qui avaient une raison valable de cessation d'emploi. En conséquence, les taux d'admissibilité fondés sur le RE devraient donc être interprétés avec prudence, comparativement aux résultats obtenus d'autres sources, comme l'ECAE.

Dans le cadre de cette étude fondée sur le RE, l'échantillon représentait 10 % des personnes ayant déposé un RE entre 2001 et 2013. Le RE est un formulaire qu'un employeur doit remettre à un employé qui quitte son emploi, peu importe le motif de la cessation d'emploi. Les données recueillies à partir des RE sont utilisées pour observer la fréquence à laquelle les travailleurs accumulent le nombre d'heures requis à l'égard de la rémunération assurable aux fins du régime d'assurance-emploi.

L'un des volets principaux de cette étude consistait à étudier le pourcentage de personnes ayant quitté leur emploi qui ont, au cours des 52 semaines précédentes, accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi, en fonction de la norme variable d'admissibilité (NVA). Suivant la NVA, les personnes qui vivent dans des régions économiques de l'assurance-emploi présentant des taux de chômage élevés peuvent être admissibles aux prestations en ayant travaillé moins d'heures d'emploi assurable que les gens qui vivent dans des régions où le taux de chômage est plus bas, ce qui correspond à la probabilité supérieure d'être au chômage. Le nombre d'heures nécessaires pour être admissible aux prestations régulières s'étend de 420 heures, dans les régions où le taux de chômage est de 13,1 % ou plus, jusqu'à 700 heures, dans les régions où le taux de chômage est de 6 % ou moins.

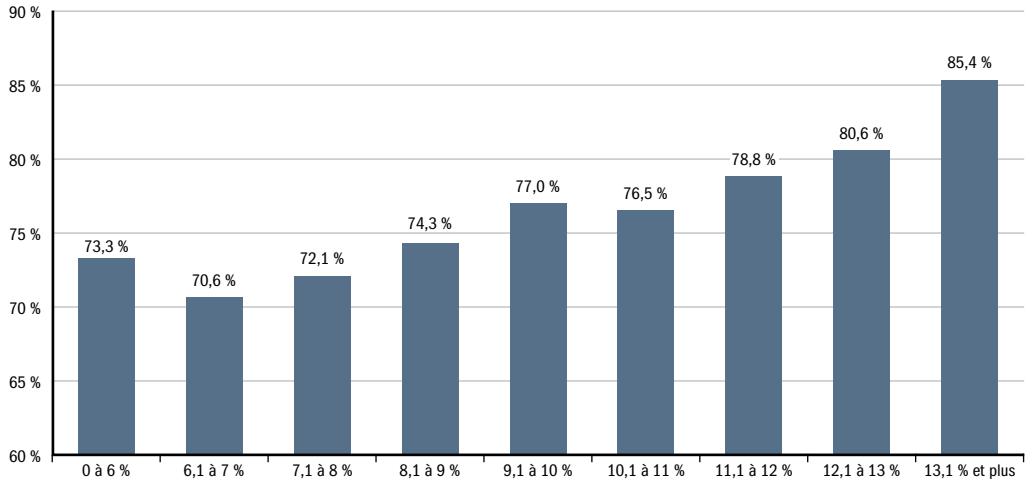
L'étude mentionnée plus haut a révélé que les régions présentant des taux de chômage élevés affichaient une proportion de personnes ayant accumulé un nombre suffisant d'heures pour être admissibles que les régions ayant un taux de chômage faible (voir le graphique 23). En 2013, 85,4 % des personnes ayant quitté leur emploi dans les régions présentant un taux de chômage de 13,1 % ou plus avaient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissibles au bénéfice des prestations d'assurance-emploi régulières. À l'inverse, de 70,6 % à 73,3 % seulement des gens ayant quitté leur emploi dans les régions où le taux de chômage est faible (de 0 à 8 %) avaient accumulé un nombre suffisant d'heures pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi régulières[48]. Ce résultat donne à penser que, même si le critère relatif à la NVA prend en considération la situation

[47] EDSC, *Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi : Mise à jour 2001-2013,* RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2015.

[48] EDSC, *Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi : Mise à jour 2001-2013,* RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2015.

GRAPHIQUE 23

Pourcentage de cessations d'emploi ayant accumulé suffisamment d'heures combinées au cours des 52 dernières semaines, selon le taux de chômage régional, 2013



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

du marché du travail dans une région donnée, il est relativement plus facile aux clients dans les régions où le taux de chômage est élevé d'avoir accès à l'assurance-emploi.

De plus, l'étude mentionnée plus haut a permis de conclure que 73,6 % de toutes les personnes qui quittaient leur emploi avaient accumulé un nombre suffisant d'heures dans tous leurs RE pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi en 2013. De 2001 à 2013, cette statistique a varié entre 72,6 % et 77,9 %.

2.2.6 Admissibilité au bénéfice des prestations d'assurance-emploi régulières parmi la population active occupée

Dans le cadre d'une étude fondée sur l'Enquête sur la population active[49,50], on a mesuré la proportion des employés qui auraient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence pour satisfaire aux exigences d'admissibilité régionale de l'assurance-emploi, soit de 420 à 700 heures pour la plupart et jusqu'à 910 heures pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA)[51] — si tous les travailleurs avaient perdu leur emploi dans l'année visée par l'étude (c.-à-d. durant les 12 mois de l'année civile).

Les simulations fondées sur l'EPA donnent à penser que 88,5 % des salariés en 2013 auraient été admissibles aux prestations régulières s'ils avaient perdu leur emploi.

D'après les simulations fondées sur l'EPA, la proportion de salariés ayant accumulé un nombre suffisant d'heures pour être admissibles au bénéfice des prestations régulières s'ils avaient perdu leur emploi ne variait que légèrement à l'échelle du pays en 2013, d'un sommet de 90,6 % au Nouveau-Brunswick à 86,9 % en Alberta. Les taux d'admissibilité tirés des simulations fondées sur l'EPA sont généralement plus hauts que ceux de l'ECAE, puisque ces simulations étudient la population de salariés, laquelle comprend des participants qui

---

49 Jusqu'en 2011, le taux d'admissibilité des salariés à l'assurance-emploi était estimé à l'aide de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Cependant, puisque l'EDTR a été discontinuée, les données présentées dans le présent rapport s'appuient sur l'Enquête sur la population active (EPA). Quand on compare les résultats respectifs de l'EDTR et de l'EPA, on constate que les deux sources de données renferment des estimations très similaires.

50 Constantine Kapsalis, *Potential EI Eligibility of Canadian Paid Workers, Data Probe Economic Consulting Inc.,* Ottawa, 2014.

51 Pour de plus amples renseignements sur les DEREMPA, consultez le premier chapitre du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2011,* à l'adresse : **http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/ae/rapports/rce2011/chapitre1.shtml**.

ont tendance à avoir travaillé un plus grand nombre d'heures d'emploi assurable par rapport à la population au chômage (ECAE), dont les membres auraient perdu leur emploi durant l'année 2013.

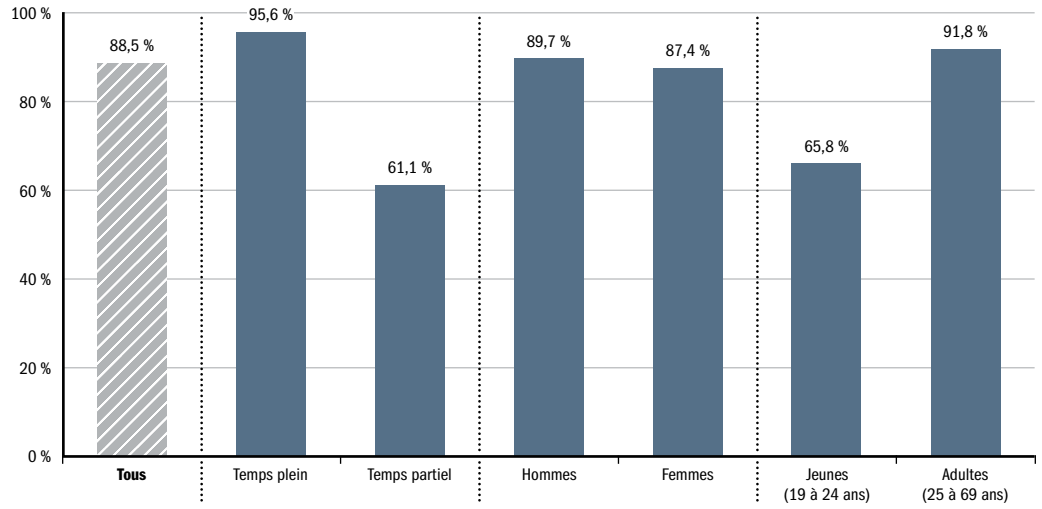
Comme le montre le graphique 24, les hommes auraient eu un taux d'admissibilité légèrement supérieur (89,7 %) à celui des femmes (87,4 %) s'ils avaient perdu leur emploi en 2013, puisque les emplois à temps partiel sont plus répandus chez les femmes. Une proportion de 95,6 % des employés à temps plein auraient eu droit aux prestations régulières s'ils avaient perdu leur emploi contre 61,1 % chez les travailleurs à temps partiel. De plus, 91,8 % des adultes employés (de 25 à 69) auraient été admissibles aux prestations régulières s'ils avaient perdu leur emploi, par rapport à 65,8 % des jeunes (de 19 à 24 ans). Les employés à temps partiel et les jeunes (de 19 à 24 ans) ont moins tendance à être admissibles aux prestations régulières parce qu'il est plus difficile pour eux d'accumuler un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence (habituellement les 52 semaines précédant une demande). D'ailleurs, les jeunes qui occupent un emploi (de 19 à 24 ans) sont plus susceptibles d'être aux études, et ils peuvent avoir à satisfaire à des critères d'admissibilité à l'assurance-emploi plus élevés (910 heures suivant les dispositions relatives aux DEREMPA), puisqu'ils viennent de devenir membres de la population active.

2.3 Accessibilité des prestations d'assurance-emploi régulières

La présente section porte sur l'analyse du niveau d'accès aux prestations régulières pour les chômeurs ayant un motif de cessation d'emploi valable. Elle traite des trois mesures utilisées pour calculer l'accessibilité. La première mesure est le ratio T/CE (chômeurs touchant des prestations régulières/emploi assurable et motif de cessation d'emploi valable), lequel est calculé en divisant le nombre de chômeurs ayant touché des prestations régulières au cours de la semaine de référence de l'ECAE par le nombre de chômeurs dont la récente cessation d'emploi était conforme aux critères du régime. La deuxième mesure est le ratio P/C (prestataires réguliers/chômeurs) qui correspond à la proportion de chômeurs qui touchent des prestations régulières. La dernière mesure est le ratio P/CC (prestataires réguliers/chômeurs qui ont cotisé à l'assurance-emploi), lequel est calculé en divisant le nombre de prestataires réguliers par le nombre de cotisants à l'assurance-emploi.

GRAPHIQUE 24

Pourcentage de chômeurs ayant accumulé suffisamment d'heures pour présenter une demande de prestations régulières, 2013



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

2.3.1 Accessibilité des prestations d'assurance-emploi régulières (ratio T/CE), statistiques nationales

Le ratio T/CE (voir les barres T et CE dans le graphique 21) est calculé en divisant le nombre de chômeurs qui touchent des prestations régulières par le nombre de chômeurs qui avaient un motif de cessation d'emploi valable. Cette mesure de l'accessibilité est considérée comme plus pertinente que les autres, puisqu'elle tient compte seulement des chômeurs qui comptent parmi les clients visés par le régime d'assurance-emploi. Autrement dit, la population de base pour ce ratio correspond aux chômeurs qui ont travaillé et ont cotisé au régime d'assurance-emploi et qui ont un motif de cessation d'emploi valable, alors que les autres mesures de l'accessibilité utilisent des populations de chômeurs beaucoup plus étendues. Dans l'ECAE de 2013, le ratio national d'accessibilité des prestations régulières était de 58,0 %, soit une augmentation de 4,1 points de pourcentage par rapport à 2012 (53,9 %).

Il est important de souligner que l'accès aux prestations régulières (T/CE) peut être différent de celui de l'admissibilité (A/CE) pour un certain nombre de raisons : ce ne sont pas toutes les personnes admissibles qui choisissent de présenter une demande de prestations, les indemnités de départ peuvent retarder le versement des prestations, la période de prestations peut ne pas avoir été établie et activée dans certaines demandes, une personne peut avoir travaillé pendant qu'elle touchait des prestations[52] ou être retournée au travail à temps plein, ou une demande a pu être rejetée pour d'autres raisons (p. ex. en vacances, à l'étranger, omission de se conformer aux directives).

Comme c'est le cas pour le taux d'admissibilité, l'accessibilité des prestations d'assturance-emploi régulières (T/CE) varie en fonction de la démographie, des caractéristiques du marché du travail et de la province.

2.3.2 Accessibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières (ratio T/CE), selon la province

Le ratio T/CE variait de 45,5 % en Alberta à 76,4 % dans les provinces de l'Atlantique en 2013. Le ratio T/CE en Alberta a subi la variation la plus importante, passant de 30,7 % en 2012 à 45,5 % en 2013. Cette fluctuation d'année en année peut être expliquée par le fait que le ratio T/CE de l'Alberta en 2012 avait un coefficient de variation sensiblement élevé[53] (24,0 de plus que les autres provinces). En conséquence, les résultats doivent être interprétés avec prudence, puisque des erreurs d'échantillonnage sont possibles.

2.3.3 Accessibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières (ratio T/CE), selon l'âge, le sexe et les caractéristiques du marché du travail

En 2013, le ratio T/CE pour les hommes (60,2 %) était supérieur à celui des femmes (54,8 %), après deux années où les taux étaient presque identiques. Les jeunes (de 15 à 24 ans) et les travailleurs permanents à temps partiel accusaient le taux d'accessibilité le plus bas en 2013, avec 29,1 % et 34,4 % respectivement, en particulier par rapport aux adultes (25 ans et plus) (62,2 %) et aux travailleurs permanents à temps plein (62,7 %).

2.3.4 Accessibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières, ratio P/C

Une autre mesure, le ratio prestataires réguliers/chômeurs, est souvent utilisée comme indicateur de l'accessibilité du régime d'assurance-emploi. Le ratio P/C a l'avantage de la simplicité et de la disponibilité historique. Toutefois, il présente un certain nombre de limites. Premièrement, son dénominateur (tous les chômeurs) comprend un grand nombre de personnes qui ne correspondent pas aux paramètres du régime d'assurance-emploi (p. ex. les travailleurs indépendants, les travailleurs familiaux non rémunérés, les personnes qui n'ont pas cotisé au régime d'assurance-emploi au cours des 12 derniers mois, qui retournent aux études ou qui ont quitté leur emploi sans motif de cessation valable). Deuxièmement,

[52] Consultez la section II.3.1 du présent chapitre pour de plus amples renseignements sur la disposition relative au travail pendant une période de prestations.

[53] Le cœfficient de variation (CV) d'une estimation est obtenu en divisant l'écart-type de l'estimation par l'estimation même, et il est exprimé en tant que pourcentage de l'estimation. On l'utilise pour mesurer la taille de l'erreur d'échantillonnage potentielle. Le risque d'erreur d'échantillonnage augmente avec le coefficient de variation. Il faut redoubler de prudence dans l'interprétation des résultats lorsque le coefficient est élevé.

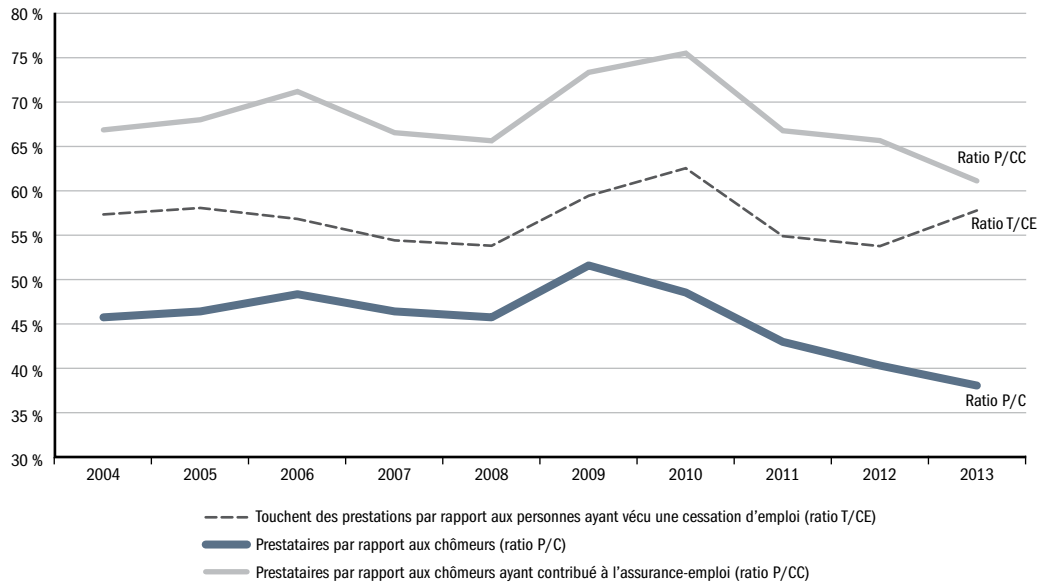
son numérateur (tous les prestataires réguliers durant la semaine de référence) comprend des prestataires de l'assurance-emploi qui ne sont pas des chômeurs, comme les personnes qui ont touché à la fois des prestations et un revenu au cours d'une semaine donnée[54]. Troisièmement, le numérateur et le dénominateur du ratio P/C ne proviennent pas de la même source : le numérateur repose sur les statistiques mensuelles relatives à l'assurance-emploi publiées par Statistique Canada, lesquelles sont tirées des données administratives de l'assurance-emploi, et le dénominateur repose sur l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Le ratio T/CE demeure donc une mesure plus pertinente de l'accessibilité de l'assurance-emploi que le ratio P/C.

D'après les données rapportées dans les précédents *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi,* les bénéficiaires de prestations d'emploi et de mesures de soutien (PEMS) prévues dans la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières n'ont pas été compris dans le numérateur du ratio prestataires/chômeurs (P/C) et du ratio prestataires/chômeurs cotisants (P/CC). À partir du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les ratios P/C et P/CC comprendront les bénéficiaires de PEMS qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières[55]. Une analyse des données des dix dernières années a permis de conclure que l'exclusion des bénéficiaires de PEMS qui touchaient des prestations d'assurance-emploi régulières des ratios P/C et P/CC a entraîné une sous-estimation annuelle moyenne de ces ratios de 2,3 % et de 3,4 %, respectivement. En conséquence, les ratios P/C et P/CC qui figurent dans l'actuel *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2013-2014* ne peuvent pas être comparés aux résultats des précédents rapports.

Tel que montre le graphique 25, en 2013, le ratio P/C a diminué, passant de 40,6 % en 2012 à 38,4 %. Cette diminution est attribuable au fait que le nombre de prestataires réguliers (P) a diminué de 5,3 % en 2013, alors que le nombre de chômeurs

GRAPHIQUE 25

Ratios d'accessibilité à l'assurance-emploi, de 2004 à 2013



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

[54] Consultez la section II.3.1 du présent chapitre pour de plus amples renseignements sur la disposition relative au travail pendant une période de prestations.

[55] La nouvelle méthodologie tient compte des changements dans la façon dont Statistique Canada présente le nombre de prestataires réguliers de l'assurance-emploi depuis 2013, au moment où Statistique Canada a terminé le tableau CANSIM 276-0001 et l'a remplacé par le tableau CANSIM 276-0020. Dans le tableau CANSIM 276-0020, le nombre de prestataires réguliers comprend maintenant les personnes qui ont touché des prestations régulières en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* pendant qu'ils participaient à des activités prévues à la partie II de la *Loi*.

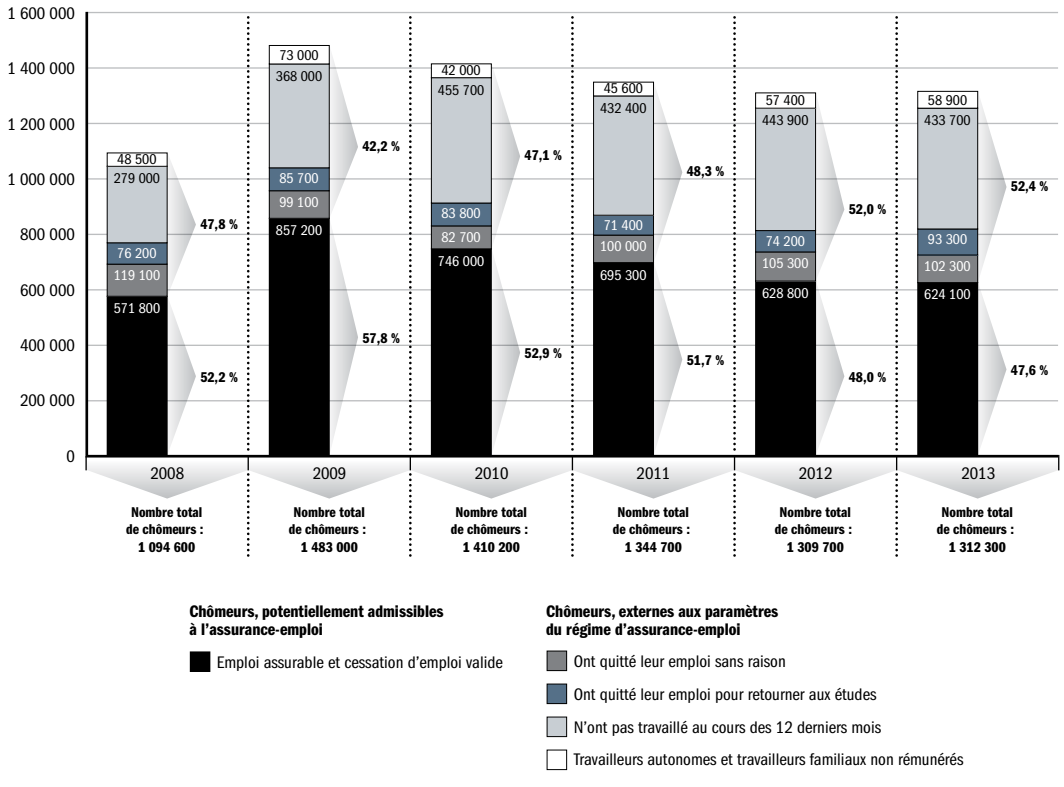
est demeuré relativement stable (+0,2 %). La récente diminution du ratio P/C (de 51,8 % en 2009 à 38,4 % en 2013) peut être expliquée par certains facteurs. La situation du marché du travail s'étant améliorée, le nombre de prestataires réguliers (P) a diminué, passant de 767 900 en 2009 à 503 900 en 2013, ce qui représente une baisse de 34,4 %. Le nombre élevé de prestataires en 2009 peut probablement s'expliquer par le fait qu'un grand nombre de travailleurs ont perdu leur emploi durant la récession. Le nombre de prestataires a graduellement diminué à mesure que la situation du marché du travail s'améliorait. En 2013, le nombre de prestataires demeure légèrement au-dessus du nombre d'avant la récession.

D'autres facteurs peuvent également expliquer la chute récente du ratio P/C, comme l'augmentation de la proportion de chômeurs qui ne répondent pas aux critères du régime d'assurance-emploi. Comme le montre le graphique 22, 42,2 % des chômeurs ne répondaient pas aux critères du régime d'assurance-emploi en 2009.

Depuis, cette proportion a augmenté chaque année et a atteint un sommet de 52,4 % en 2013. Par exemple, la proportion de personnes qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études, parmi toute la population en chômage, est passée de 5,8 % en 2009 à 7,1 % en 2013, soit 7 539 personnes de plus. Plus étonnant encore, la proportion de personnes qui n'ont pas travaillé au cours des 12 derniers mois, parmi toute la population en chômage, est passée de 24,8 % en 2009 à 33,1 % en 2013, soit une augmentation de 65 760 personnes au cours de cette période. Selon les critères, les chômeurs qui n'ont pas travaillé au cours des 12 derniers mois n'ont pas versé de cotisation à l'assurance-emploi et, conséquemment, ne sont pas admissibles aux prestations régulières. Il n'est donc pas surprenant

GRAPHIQUE 26

Répartition des chômeurs, de 2008 à 2013



Remarque : Les totaux peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

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

que les récentes augmentations de la proportion de personnes qui ne correspondent pas aux critères du régime d'assurance-emploi (de 42,2 % en 2009 à 52,4 % en 2013, voir le graphique 26), ont eu une forte incidence sur les récentes diminutions dans le ratio P/C. Cela met en relief le fait que le ratio T/CE, lequel ne tient pas compte des chômeurs qui ne répondent pas aux critères du régime d'assurance-emploi, est une mesure plus précise de l'accessibilité.

2.3.5 Accessibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières, ratio P/CC

Une troisième mesure, le ratio prestataires/chômeurs cotisants (P/CC) est une modification du ratio P/C où le nombre total de chômeurs est remplacé par le nombre de chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi au cours des 12 derniers mois. Le ratio P/CC constitue une légère amélioration par rapport au ratio P/C, en ce sens que son dénominateur ne comprend que les personnes ayant cotisé au régime. Toutefois, le dénominateur comprend toujours des personnes n'ayant pas de motif de cessation d'emploi valable aux fins du régime d'assurance-emploi (p. ex. les personnes qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études ou qui ont quitté leur emploi sans justification). Ce ratio souffre toutefois des mêmes lacunes que le ratio P/C relativement au numérateur. Le ratio T/CE demeure dont toujours la mesure la plus exacte de l'accessibilité à l'assurance-emploi.

En 2013, le ratio P/CC était de 61,5 %, comparativement à 65,8 % en 2012. Cette diminution s'explique par une baisse du nombre des prestataires (-5,3 %) et une légère hausse du nombre de chômeurs qui ont cotisé au régime d'assurance-emploi (+1,4 %) en 2013. Le ratio P/CC a fléchi chaque année depuis 2010 (75,6 %), pour atteindre un creux de 61,5 % en 2013. Cela peut être attribué au déclin du nombre de prestataires réguliers (P), lequel est passé de 689 900 en 2010 à 503 900 en 2013. En outre, le dénominateur (CC) a diminué de 2010 à 2013, passant de 910 500 à 819 700.

3. Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi,* la méthode utilisée pour déterminer le maximum de la rémunération assurable (MRA)[56] aux fins de l'assurance-emploi reflète l'ancienne rémunération hebdomadaire moyenne (RHM)[57]. Le MRA s'établissait à 45 900 $ en 2012, à 47 400 $ en 2013 et à 48 600 $ en 2014. Par conséquent, la prestation hebdomadaire maximale était de 485 $ en 2012, de 501 $ en 2013 et de 514 $ en 2014. La proportion de prestataires réguliers qui ont reçu la prestation hebdomadaire maximale a augmenté, passant de 41,6 % en 2012-2013 à 45,9 % en 2013-2014. Il s'agit de la troisième année consécutive où la proportion de prestataires réguliers touchant la prestation maximale s'accroît, ce qui renverse les baisses enregistrées pendant deux ans, soit en 2009-2010 et en 2010-2011. Ces baisses s'expliquaient par les effets de la récession de la fin des années 2000 sur la participation au marché du travail et par une croissance plus faible de la rémunération moyenne.

En 2013-2014, les demandeurs de prestations régulières ont reçu une prestation hebdomadaire moyenne de 419 $, soit une augmentation de 5,8 % par rapport à 396 $ en 2012-2013. Par le passé, la prestation hebdomadaire moyenne a augmenté chaque année dans le cas des prestations régulières. Cependant, le taux de croissance de la prestation hebdomadaire moyenne a fluctué ces dernières années, ce qui s'explique en partie par les effets de la récession de la fin des années 2000 (voir le graphique 27). Le montant moyen des prestations régulières hebdomadaires a augmenté de 4,9 % en 2008-2009, mais de seulement 0,8 % en 2009-2010 et de 1,1 % en 2010-2011, en raison de la plus faible croissance de la rémunération moyenne. Le taux de croissance est revenu à son niveau d'avant la récession seulement en 2011-2012, avec une augmentation de 3,5 % de la prestation régulière hebdomadaire moyenne par rapport à l'exercice précédent.

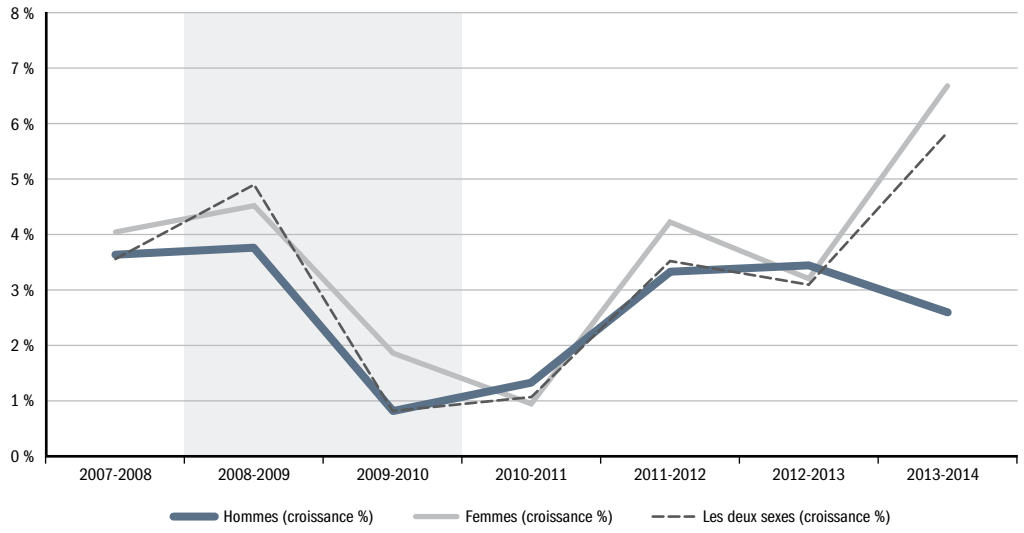
---

[56] La méthode utilisée pour établir le maximum de la rémunération assurable (MRA) est décrite dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et dans le *Rapport actuariel 2014 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi,* Office de financement de l'assurance-emploi du Canada, actuaire en chef, Ottawa, 2013; sur Internet : **http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/Docs/EI2014.pdf**.

[57] Les chiffres pour la rémunération hebdomadaire moyenne (RHM) sont publiés par Statistique Canada en vertu de la *Loi sur les statistiques.*

GRAPHIQUE 27

Croissance annuelle (%) des prestations régulières hebdomadaires moyennes, selon le sexe, de 2007-2008 à 2013-2014



Remarque : Les parties ombrées correspondent aux périodes de récession.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

En 2012-2013, le taux de croissance est demeuré stable, avec une hausse de 3,1 % par rapport à l'exercice précédent, avant d'augmenter de 5,8 % en 2013-2014.

En utilisant la perspective des catégories de prestataires de l'assurance-emploi, en 2013-2014, les travailleurs de longue date touchaient une prestation d'assurance-emploi régulière hebdomadaire moyenne de 454 $, alors que ce montant était de 425 $ pour les prestataires fréquents. En revanche, les prestataires occasionnels touchaient une prestation d'assurance-emploi régulière hebdomadaire moyenne de 403 $. Le recours antérieur aux prestations a une incidence sur la probabilité qu'un prestataire reçoive la prestation hebdomadaire maximale. En 2013-2014, 62,1 % des travailleurs de longue date et 47,7 % des prestataires fréquents qui ont présenté une demande de prestations d'assurance-emploi avaient droit à la prestation hebdomadaire maximale, par opposition à seulement 39,1 % des prestataires occasionnels. La probabilité que les travailleurs de longue date aient droit à la prestation hebdomadaire maximale est plus élevée en raison de leur plus forte participation à la population active, ce qui se traduit par un plus grand nombre d'heures d'emploi assurable avant leur chômage.

Plusieurs facteurs expliquent le taux de croissance plus élevé de la rémunération hebdomadaire moyenne en 2013-2014 (+5,8 %). Premièrement, le maximum de la rémunération assurable (MRA) a augmenté de 3,3 % en 2013 (passant de 45 900 $ en 2012 à 47 400 $ en 2013), comparativement à la hausse moyenne annuelle de 2,8 % des cinq exercices précédents. Deuxièmement, la proportion de prestataires réguliers qui ont reçu la prestation hebdomadaire maximale a augmenté, passant de 41,6 % en 2012-2013 à 45,9 % en 2013-2014. Troisièmement, la prestation régulière hebdomadaire moyenne versée aux femmes est passée de 358 $ en 2012-2013 à 382 $ en 2013-2014, ce qui représente une augmentation de 6,7 %, comparativement à une augmentation de 2,6 % chez les hommes. Quatrièmement, les récentes dispositions législatives relatives à l'assurance-emploi peuvent avoir eu un effet positif sur le montant de la prestation régulière hebdomadaire moyenne que peut obtenir un prestataire de l'assurance-emploi. En particulier, la période pour le calcul du taux de prestation de la nouvelle disposition des meilleures semaines variables (voir la section II.3.2) a été étendue à 52 semaines avant la présentation d'une demande, et ce, pour toutes les régions du Canada. Le calcul du taux de prestation

se fondait précédemment sur 52 semaines seulement dans les régions du projet pilote des 14 meilleures semaines (25 régions de l'assurance-emploi en date de 2012-2013) et sur 26 semaines dans les régions ne faisant pas partie du projet pilote (33 régions en date de 2012-2013). Le nombre de semaines supplémentaires utilisé pour le calcul du taux de prestation des meilleures semaines variables dans les régions ne faisant pas partie du projet pilote, de 2012-2013 à 2013-2014, ont fait en sorte qu'il y avait un plus vaste éventail de semaines pouvant être prises en compte dans le calcul des meilleures semaines de gains d'un prestataire de l'assurance-emploi, ce qui peut avoir eu un impact sur les augmentations observées dans les prestations hebdomadaires moyennes. Il est attendu qu'au fil du temps, les prestataires continuent de se familiariser aux nouvelles mesures des meilleures semaines variables et à leurs exigences en vertu des nouvelles dispositions. Enfin, de meilleures conditions économiques, y compris un taux de chômage moins élevé, qui est passé de 7,2 % en 2012-2013 à 7,0 % en 2013-2014, pourraient avoir eu un effet positif sur l'importante augmentation de la prestation régulière hebdomadaire moyenne.

Le taux de remplacement réel, qui correspond à la proportion réelle des gains remplacés par les prestations d'assurance-emploi régulières, donne une meilleure idée du niveau de soutien que fournissent les prestations d'assurance-emploi. Le régime d'assurance-emploi est conçu pour remplacer 55 % de la rémunération assurable touchée avant la période de référence, jusqu'à concurrence du MRA. Toutefois, il convient de souligner que, depuis l'entrée en vigueur des dispositions relatives aux meilleures semaines variables le 7 avril 2013, les demandeurs peuvent choisir de 14 à 22 de leurs meilleures semaines d'emploi assurable (en fonction de leur taux régional de chômage) aux fins du calcul de leurs prestations hebdomadaires moyennes, ce qui pourrait avoir une incidence sur le taux de remplacement global.

Une étude[58], qui s'appuie sur les données de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) et sur celles de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), a révélé qu'entre 2001 et 2010, le taux moyen de remplacement réel était de 48 % (selon l'ECAE) et de 50 % (selon l'EDTR). L'étude a aussi permis de constater qu'en 2009 et en 2010, 62 % des prestataires réguliers ont touché des prestations régulières correspondant à 55 % du revenu d'emploi assurable qu'ils touchaient auparavant.

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

3.1 Disposition relative au travail pendant une période de prestations

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

3.1.1 Projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations

Le projet pilote relatif au TPP (projet pilote nº 8) a d'abord été lancé dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi le 11 décembre 2005, et il s'est poursuivi jusqu'au 6 décembre 2008. Il visait à déterminer si le fait de permettre aux prestataires de gagner un revenu plus élevé pendant qu'ils touchaient des prestations les inciterait à accepter tout travail disponible pendant leur période de prestations. Dans le cadre de ce projet pilote,

[58] Constantine Kapsalis, Estimates of the Employment Insurance Replacement Rate, Data Probe Economic Consulting Inc., Ottawa, 2011.

le montant que les prestataires d'assurance-emploi pouvaient gagner pendant leur période de prestations, sans que leurs prestations hebdomadaires ne soient réduites, a été augmenté à 75 $ ou 40 % de leurs prestations hebdomadaires d'assurance-emploi, selon le montant le plus élevé. Les prestataires d'assurance-emploi vivant dans les régions non visées par le projet pilote continuaient d'être assujettis au seuil de rémunération admissible de 50 $ ou 25 % de leurs prestations hebdomadaires d'assurance-emploi, en vertu de la disposition relative au travail pendant une période de prestations contenue dans la *Loi sur l'assurance-emploi.*

Ce projet pilote a été relancé à l'échelle nationale (sous le projet pilote nº 12) le 7 décembre 2008 dans toutes les régions économiques de l'assurance-emploi, et il s'est poursuivi jusqu'au 6 août 2011. Dans le cadre du Plan d'action économique de 2011, on a annoncé un nouveau projet pilote (projet pilote nº 17) comportant les mêmes paramètres que le précédent et visant à évaluer l'efficacité du projet pilote au cours d'une période de reprise économique et d'un cycle économique complet. Ce projet pilote a débuté le 7 août 2011 et a pris fin le 4 août 2012.

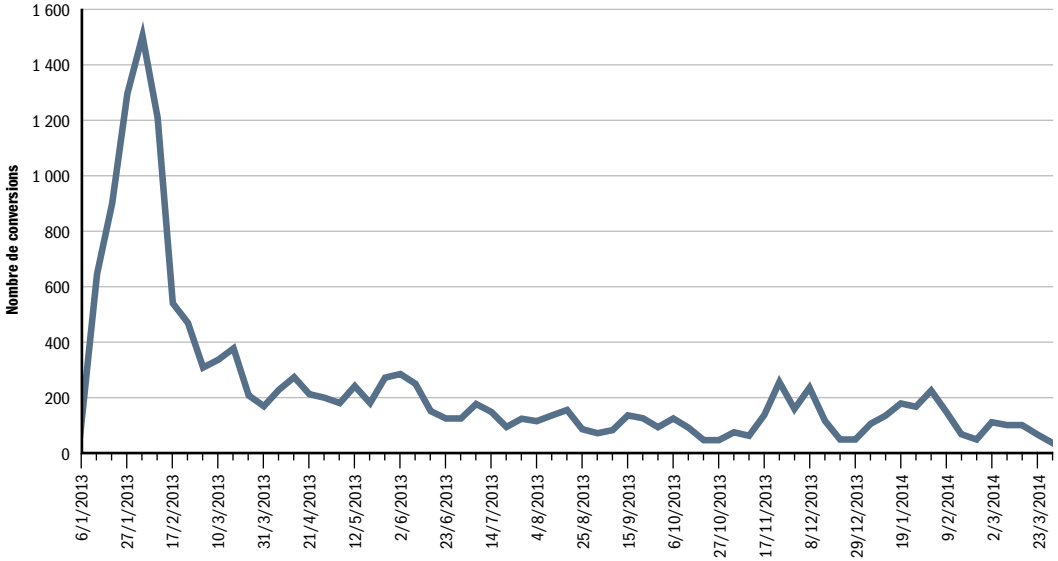
Dans le cadre du Plan d'action économique de 2012, un nouveau projet pilote relatif au TPP (projet pilote nº 18) a été lancé le 5 août 2012. Ce projet pilote est prévu prendre fin le 1er août 2015. En vertu de ce nouveau projet, les prestations hebdomadaires d'assurance-emploi qui sont versées sont réduites d'un montant équivalant à 50 % des revenus d'emploi gagnés, à partir du premier dollar gagné, jusqu'à ce que les revenus du prestataire atteignent 90 % de la rémunération hebdomadaire moyenne ayant servi à établir son taux de prestations. À ce moment-là, les prestations sont réduites d'un montant équivalant aux revenus d'emploi gagnés jusqu'à ce qu'elles soient réduites à zéro, pour veiller à ce que la somme des revenus d'emploi et des prestations d'assurance-emploi que touchent les prestataires demeure inférieure à la rémunération totale qu'ils recevraient s'ils travaillaient à temps plein.

Après la mise en œuvre du nouveau projet pilote relatif au travail pendant une période de prestations, certains prestataires ont déclaré qu'ils ne parvenaient pas à trouver du travail additionnel au-delà d'un jour par semaine, et qu'ils avaient de la difficulté à s'adapter aux règles du nouveau projet pilote. Par conséquent, les prestataires admissibles qui ont touché une rémunération entre le 7 août 2011 et le 4 août 2012 et qui étaient visés par les dispositions du projet pilote précédent relatif au travail pendant une période de prestations (projet pilote nº 17) peuvent choisir de revenir aux règles de l'ancien projet pilote (qui leur permettaient de gagner 75 $ ou 40 % de leurs prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé, sans que leurs prestations hebdomadaires ne soient réduites). L'option de revenir aux anciennes règles est entrée en vigueur le 6 janvier 2013. Au 31 mars 2014, 11 740 prestataires (ou 3,6 %) avaient choisi de se conformer aux règles de l'ancien projet pilote, sur les 324 890 qui avaient la possibilité de le faire. Au total, 15 296 demandes de prestations ont été converties aux anciennes règles au cours de la période. Comme le montre le graphique 28, le nombre de demandes de prestations qui ont été converties a culminé durant le premier mois. De toutes les demandes qui furent assujetties aux dispositions du projet pilote précédant relatif au TPP (exemption de 75 $ ou de 40 % des prestations), plus de 90 % étaient situées au Canada atlantique et au Québec. La répartition par province en pourcentage est : Terre-Neuve-et-Labrador 11,1 %, Nouvelle-Écosse 7,0 %, Nouveau-Brunswick 14,8 %, l'Île-du-Prince-Édouard 5,3 %, Québec 52,5 %, Ontario 6,6 %, Manitoba 0,5 %, Saskatchewan 0,2 %, Alberta 0,5 %, et Colombie-Britannique 1,5 %[59].

[59] Les résultats pour les territoires ont été ignorés en raison du faible nombre de conversions.

GRAPHIQUE 28

Nombre de conversions par semaine aux anciennes règles du projet pilote relatif au TPP, Canada, semaine du 6 janvier 2013 à la semaine du 30 mars 2014



Source : EDSC, données administrative de l'assurance-emploi.

3.1.2 Prestataires se prévalant de la disposition relative au travail pendant une période de prestations[60]

La présente section porte sur la disposition relative au travail pendant une période de prestations sous l'angle d'une demande de prestations complète. L'analyse examine si les personnes qui ont présenté des demandes au cours de l'exercice 2012-2013 se sont prévalues, au moins une fois, de la disposition relative au TPP, sans égard au nombre d'heures ou de jours travaillés pendant la période de prestations. La mesure dans laquelle et l'intensité avec laquelle les prestataires ont travaillé pendant leur période de prestations font l'objet d'une analyse à la section suivante.

Les données administratives de l'assurance-emploi indiquent que parmi toutes les demandes présentées en 2012-2013, 721 830 comportaient au moins une semaine partiellement travaillées pendant la période de prestations, ce qui représentait 39 % de toutes les demandes d'assurance-emploi présentées au cours de cette année. Presque tous les prestataires ayant travaillé pendant leur période de prestations (715 170 ou 99 %) ont touché des prestations régulières. Le pourcentage de demandes d'assurance-emploi présentées en 2012-2013 où le prestataire a travaillé au moins une fois pendant sa période de prestations est de 52 %, tandis que pour les demandes de prestations autres que les prestations régulières, ce pourcentage est de 1 % seulement. Comme le montre le tableau 10, ces pourcentages ont légèrement diminué en 2012-2013. La plus faible proportion de demandes comportant au moins une semaine partiellement travaillées pendant la période de prestations pourrait s'expliquer par le fait que les employeurs ont recours à moins d'employés, ce qui implique qu'un certain nombre de prestataires pourraient ne plus se voir offrir d'occasions de travailler pendant leur période de prestations. Pour ces prestataires, la perte de semaines partiellement travaillées représentant l'équivalent de moins d'une journée de travail par semaine ne réduit pas les prestations d'assurance-emploi mais diminue la rémunératon totale (i.e. somme des revenus d'emploi et des prestations d'assurance-emploi).

[60] Les données et l'analyse sur les statistiques liées au TPP à la section 3.1.2 se rapportent aux demandes présentées en 2012-2013 et visent à garantir que toutes les demandes ont pris fin.

TABLEAU 10

Proportion de demandes comportant au moins une semaine partiellement travaillée et nombre moyen de semaines partiellement travaillées pendant la période de prestations, par année au cours de laquelle la demande a été présentée

Type de prestations		Demandes de prestations présentées en...				
		2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
Prestations régulières	Proportion des demandes comportant au moins une semaine partiellement travaillée pendant la période de prestations	55 %	56 %	56 %	55 %	52 %
	Nombre moyen de semaines partiellement travaillées pendant une période de prestations (excluant les demandes régulières sans semaine de travail durant la période de prestations)	13	13	13	14	12
Prestations autres que régulières (de pêcheur, parentales, de soignant)	Proportion des demandes comportant au moins une semaine partiellement travaillée pendant la période de prestations	4 %	8 %	2 %	2 %	1 %
	Nombre moyen de semaines partiellement travaillées pendant une période de prestations (excluant les demandes autres que régulières sans semaine de travail durant la période de prestations)	3	2	3	3	3

Source : EDSC, données administratives sur l'assurance-emploi.

Le pourcentage de demandes comportant au moins une semaine partiellement travaillée pendant la période de prestations varie en fonction de l'âge, du taux de chômage dans la région économique de l'assurance-emploi, et de la province. Les travailleurs âgés (55 ans et plus) qui ont présenté des demandes de prestations régulières en 2012-2013 étaient moins susceptibles d'avoir travaillé au moins une fois pendant leur période de prestations (40 % par rapport à 55 % pour les personnes âgées de moins de 55 ans). En 2012-2013, dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était de 9,0 % et moins, 49 % des prestataires réguliers avaient travaillé au moins une fois pendant leur période de prestations, tandis que dans les régions où le taux de chômage se situait entre 9,1 % et 13,0 %, 57 % des prestataires réguliers avaient fait de même. En comparaison, dans les régions économiques de l'assurance-emploi dont le taux de chômage était supérieur à 13,0 %, 61 % des prestataires réguliers avaient travaillé au moins une fois pendant leur période de prestations.

De toutes les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi présentées dans les provinces de l'Atlantique en 2012-2013, 61 % comportaient au moins une semaine partiellement travaillées pendant la période de prestations, tout comme 59 % des demandes d'assurance-emploi présentées au Québec. Dans le reste du Canada, 45 % des demandes d'assurance-emploi présentées en 2012-2013 comportaient au moins une semaine partiellement travaillée pendant la période de prestations. De nombreux facteurs liés aux différences régionales peuvent influer sur la probabilité de travailler pendant une période de prestations, comme la disponibilité des emplois à l'échelle régionale, les régimes de travail saisonnier, les particularités des industries et la connaissance de la disposition. Cependant, le tableau 11 montre qu'il n'y a pas de différence importante selon le sexe : les hommes et les femmes se sont prévalus de la disposition relative au TPP dans presque la même proportion.

En ce qui a trait aux demandes de prestations régulières présentées en 2012-2013 et dénotant un revenu d'emploi pendant la période de prestations, la durée moyenne des prestations versées a été de 18,8 semaines (comparativement à 20,5 semaines pour les demandes de prestations régulières qui ne dénotaient aucun revenu d'emploi pendant la période de prestations) [voir le tableau 12]. Il n'y avait pas

TABLEAU 11

Proportion de demandes comportant au moins une semaine partiellement travaillée et nombre moyen de semaines partiellement travaillées pendant la période de prestations, selon le sexe, pour les demandes de prestations régulières présentées en 2012-2013

	Hommes	Femmes
Nombre de demandes de prestations régulières comportant au moins une semaine partiellement travaillée pendant la période de prestations	418 190	296 980
Proportion des demandes de prestations régulières comportant au moins une semaine partiellement travaillée pendant la période de prestations	50 %	54 %
Nombre moyen de semaines partiellement travaillées pendant la période de prestations régulières (excluant les demandes de prestations régulières sans semaine de travail durant la période de prestations)	12	12

Source : EDSC, données administratives sur l'assurance-emploi.

TABLEAU 12

Durée moyenne des prestations versées et nombre moyen de semaines d'admissibilité pour les demandes de prestations régulières présentées en 2012-2013

	Demandes de prestations régulières comportant au moins une semaine partiellement travaillée pendant la période de prestations	Demandes de prestations régulières sans semaine de travail pendant la période de prestations
Durée moyenne des prestations versées (en nombre de semaines)	18,8	20,5
Nombre moyen de semaines d'admissibilité	32,7	31,8

Source : EDSC, données administratives sur l'assurance-emploi.

de grande différence selon l'âge ni le sexe, mais la moyenne variait considérablement entre les provinces, passant d'un minimum de près de 14,8 semaines en Alberta à un maximum à près de 25,5 semaines à Terre-Neuve-et-Labrador.

3.1.3 Nombre de semaines pendant une période de prestations[61]

La présente section examine la disposition relative au travail pendant une période de prestations sous l'angle des semaines de prestations d'assurance-emploi. L'analyse considère toutes les prestations versées au cours de l'exercice 2013 2014 (projets pilotes nº 17 et nº 18), et examine si un revenu d'emploi a été gagné au cours d'une semaine pendant laquelle le prestataire recevait des prestations d'assurance-emploi, peu importe le moment où la demande a été présentée.

Selon les données administratives de l'assurance-emploi, parmi toutes les semaines de prestations d'assurance-emploi versées en 2013-2014, 15 % de ces semaines ont été versées à un prestataire qui a travaillé pendant la semaine en question. Quant aux demandes de prestations régulières, ce pourcentage se situait à 25 % et était beaucoup plus élevé que pour les prestations de pêcheur, parentales et de soignant. Comme le montre le graphique 29, le pourcentage de semaines travaillées pendant une période de prestations a légèrement diminué pour les prestations régulières et de pêcheur, tandis qu'il est demeuré stable pour les prestations parentales et de soignant.

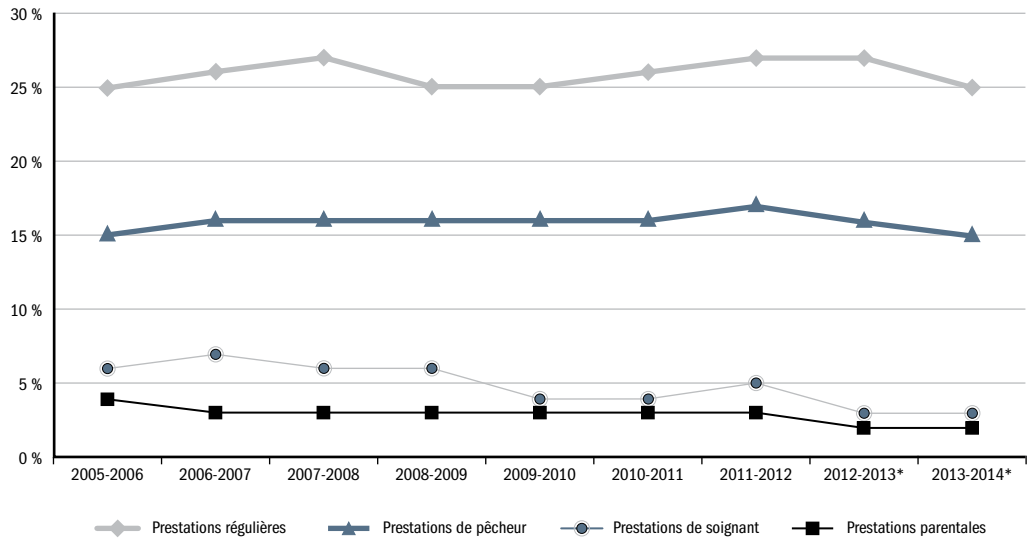
Le tableau 13 montre la proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations régulières en fonction des caractéristiques sociodémographiques. Le pourcentage de demandes où le prestataire s'est prévalu de la disposition relative au TPP est plus élevé chez les femmes, dans le groupe d'âge des 45 à 54 ans, et au Québec et dans les provinces de l'Atlantique.

Les règles relatives au TPP ont changé au cours des trois dernières années, et l'analyse qui suit compare les résultats de ces projets pilotes relatifs au TPP. Le tableau 14 présente une analyse des semaines

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

GRAPHIQUE 29

Proportion de semaines partiellement travaillées pendant la période de prestations, par type de prestations, 2005-2006 à 2013-2014[1,2]



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

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

* Exclut les demandes pour lesquelles les prestataires ont choisi de revenir aux règles du projet pilote nº 17.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

pour lesquelles un prestataire a déclaré avoir travaillé pendant sa période de prestations. Avec l'arrivée du nouveau projet pilote relatif au TPP (projet pilote nº 18) on a constaté une légère diminution de la proportion de semaines chez les prestataires qui se sont prévalus de la disposition relative au TPP. Plus précisément, dans le cadre du projet pilote actuel, 25 % des semaines ont été travaillées pendant une période de prestations régulières entre août 2012 et mars 2014, comparativement à 27 % et à 30 % dans le cadre des projets pilotes précédents (projets pilotes nº 12 et nº 17).

La partie inférieure du tableau 14 présente la répartition des semaines partiellement travaillées en fonction du revenu d'emploi gagné par rapport au taux de prestations hebdomadaire d'assurance-emploi du prestataire. Avec la mise en œuvre du projet pilote actuel relatif au TPP, il y a eu un changement à la hausse quant à la répartition des revenus d'emploi gagnés. Autrement dit, le travail s'est intensifié comparativement à l'ancien projet pilote relatif au TPP, ce qui signifie que le nombre moyen d'heures ou de jours travaillés par semaine pendant une période de prestations a augmenté.

Comme l'indique le tableau 14, le pourcentage de semaines au cours desquelles les prestataires ont touché un revenu d'emploi supérieur à 40 % de leur taux de prestations hebdomadaire (le seuil de rémunération admissible dans le cadre de l'ancien projet pilote) a augmenté considérablement, passant de 81,7 % à 89,7 %, entre l'exercice 2011-2012 et l'exercice 2013-2014. Les données donnent à penser que, puisque le travail s'est intensifié, on pourrait observer une légère diminution du nombre global des personnes ayant travaillé pendant une période de prestations ainsi que du nombre de semaines partiellement travaillées pendant une période de prestations. La plus faible proportion de demandes comportant au moins une semaine partiellement travaillées pendant la période de prestations pourrait s'expliquer par le fait que les employeurs ont recours à moins d'employés, ce qui implique qu'un certain nombre de prestataires pourraient ne plus se voir offrir d'occasions de travailler pendant leur période de prestations.

TABLEAU 13
Pourcentage de semaines partiellement travaillées pendant une période de prestations, par sexe, âge et province de résidence, 2012-2013 et 2013-2014 [1,2,3]

	2012-2013	2013-2014
	Projets pilotes nº 17 et nº 18	Projet pilote nº 18
Canada	**27 %**	**25 %**
Sexe		
Hommes	25 %	23 %
Femmes	28 %	27 %
Âge		
15 à 24 ans	24 %	23 %
25 à 44 ans	27 %	25 %
45 à 54 ans	32 %	30 %
55 à 64 ans	23 %	21 %
65 ans et plus	6 %	4 %
Province de résidence		
Terre-Neuve-et-Labrador	32 %	28 %
Île-du-Prince-Édouard	32 %	28 %
Nouvelle-Écosse	32 %	29 %
Nouveau-Brunswick	36 %	33 %
Québec	35 %	32 %
Ontario	20 %	18 %
Manitoba	15 %	14 %
Saskatchewan	15 %	13 %
Alberta	15 %	13 %
Colombie-Britannique	23 %	20 %

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

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

3 Exclut toutes les demandes pour lesquelles les prestataires ont choisi de revenir aux règles du projet pilote nº 17.

Source : EDSC, données administratives sur l'assurance-emploi.

Le graphique 30 présente la répartition des semaines travaillées pendant une période de prestations du point de vue du revenu d'emploi gagné par rapport au taux de prestations d'assurance-emploi, en vertu des trois régimes différents du projet pilote relatif au TPP. En 2005, la rémunération admissible de 25 % était en vigueur. En 2009, le premier projet pilote relatif au TPP (projet pilote nº 12), qui a fait passer la rémunération admissible à 40 %, était en vigueur. Et, en 2013, le projet pilote actuel relatif au TPP (projet pilote nº 18), qui réduit les prestations d'assurance-emploi de 50 % des revenus d'emploi gagnés pendant une période de prestations, est entré en vigueur.

Les seuils de rémunération admissible de 25 % et de 40 % ne réduisaient les prestations d'assurance-emploi qu'au moment où le revenu d'emploi des prestataires dépassait ces seuils, après quoi tout revenu gagné était déduit intégralement. Ces mesures incitaient fortement les prestataires à travailler jusqu'à ce que le seuil soit atteint, mais non pas à travailler au-delà du seuil, puisqu'après une demi-journée ou une journée de travail, les prestataires recevaient le même montant combiné (c. à d. prestations d'assurance-emploi plus revenu d'emploi gagné pendant la période de prestations), quel que soit le nombre de journées de travail supplémentaires. Dans le cadre du projet pilote actuel, le montant des prestations d'assurance-emploi conjuguées au revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations augmente de façon constante pour chaque heure de travail que les prestataires acceptent.

Il est possible d'observer les effets des mesures incitatives sur les comportements grâce aux deux sommets distincts enregistrés dans les données en 2005 et en 2009, lorsque les prestataires ont atteint leur seuil respectif. Le graphique 30 montre aussi un changement dans le comportement des prestataires qui sont assujettis aux règles du projet pilote actuel, car la répartition des semaines de travail pendant une période de prestations est plus régulière, ce qui démontre une incitation constante à accepter le travail disponible.

Une autre approche pour examiner l'intensité du travail consiste à comparer, au niveau global, le revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations avec le niveau de prestations régulières versées. Comme le montre le tableau 15, le revenu d'emploi gagné exprimé en tant que pourcentage du total des prestations régulières versées à tous les prestataires a augmenté depuis 2011 (de 46,2 % à 52,7 %), ce qui donne à penser que l'intensité globale du travail pendant une période de prestations a augmenté au cours des dernières années.

D'autres renseignements statistiques détaillés sur la disposition relative au travail pendant une période de prestations et aux projets pilotes sont disponibles à l'annexe 2.16.

TABLEAU 14

Nombre et proportions de semaines partiellement travaillées pendant une période de prestations, et répartition du revenu d'emploi gagné par rapport au taux de prestations, de 2011 2012 à 2013 2014[1,2]

	2011-2012	2012-2013[3]		2013-2014[3]
	Avril 2011–mars 2012	Avril 2012–juillet 2012	Août 2012–mars 2013	Avril 2013–mars 2014
	Projets pilotes nº 12 ou nº 17	Projet pilote nº 17	Projet pilote nº 18	Projet pilote nº 18
Nombre de semaines partiellement travaillées pendant une période de prestations régulières	10 429 630	3 350 080	5 951 410	8 138 400
Proportion des semaines partiellement travaillées pendant une période de prestations régulières	27 %	30 %	25 %	25 %
Répartition des semaines partiellement travaillées, selon le revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations régulières (exprimé en pourcentage du taux de prestations d'assurance-emploi)[4]				
25 % et moins	7,0 %	6,2 %	5,5 %	5,0 %
26 % à 40 %	11,4 %	9,6 %	6,7 %	5,3 %
41 % à 125 %	20,5 %	18,7 %	22,2 %	22,3 %
126 % à 140 %	4,0 %	3,9 %	4,6 %	5,0 %
140 % à 182 %	16,9 %	17,7 %	18,6 %	19,9 %
Plus de 182 %	40,3 %	43,9 %	42,3 %	42,5 %
Total	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

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

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

3 Exclut toutes les demandes pour lesquelles les prestataires ont choisi de revenir aux règles du projet pilote nº 17.

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

Source : EDSC, données administratives sur l'assurance-emploi.

TABLEAU 15

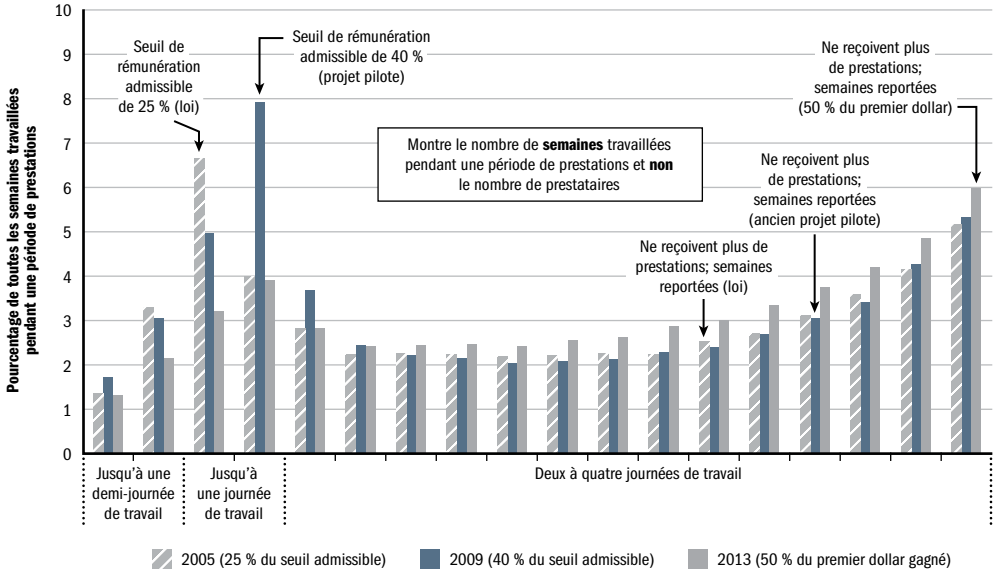
Revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations, Canada, de 2007 à 2013

Projets pilotes	2007 Nº 18	2008 Nº 8 et nº 12	2009 Nº 12	2010 Nº 12	2011 Nº 12 et nº 17	2012 Nº 17 et nº 18	2013 Nº 18
Revenu d'emploi gagné pendant une période de prestations régulières (en milliard de dollars)	3,85	3,86	4,91	5,79	5,65	5,38	5,20
Montant total des prestations régulières versées à tous les prestataires (en milliard de dollars)	7,99	7,93	11,24	13,14	12,23	10,31	9,86
Revenu d'emploi, exprimé en pourcentage du montant versé en prestations régulières	48,1 %	48,7 %	43,7 %	44,0 %	46,2 %	52,2 %	52,7 %

Source : EDSC, données administratives sur l'assurance-emploi.

GRAPHIQUE 30

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



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

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

3.2 Disposition relative aux meilleures semaines variables

Jusqu'en novembre 2005, les prestations d'assurance-emploi étaient 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 (disposition relative aux petites semaines) pourraient être exclues[62]. L'objectif était d'encourager les personnes à accepter tout travail disponible, en excluant du calcul des prestations les semaines pour lesquelles la rémunération est inférieure à 225 $[63], ce qui pourrait réduire le taux hebdomadaire des prestations d'une demande d'assurance-emploi subséquente[64].

En novembre 2005, le projet pilote des 14 meilleures semaines a effectivement remplacé la disposition relative aux petites semaines dans les 23 régions économiques de l'assurance-emploi où le chômage était élevé. En 2008, les paramètres du projet pilote des 14 meilleures semaines ont été renouvelés, relancés dans 25 régions économiques de l'assurance-emploi et renouvelés jusqu'au 6 avril 2013. Le projet pilote mis à l'essai visait à déterminer si le fait d'établir le taux de prestations des prestataires en fonction des 14 semaines où leurs gains étaient les plus élevés au cours de leur période de référence, qui constitue habituellement les 52 semaines précédant leur demande d'assurance-emploi, encourageait le prestataire à accepter du travail disponible.

Dans le budget de 2012, le gouvernement du Canada a annoncé une nouvelle méthode de calcul pour le taux de prestations d'assurance-emploi hebdomadaire. La nouvelle approche législative

62 La disposition relative aux petites semaines a été mise à l'essai dans le cadre de plusieurs projets pilotes entre 1997 et 2001. En novembre 2001, la disposition relative aux petites semaines est devenue une disposition permanente.

63 De 2001 à 2003, les personnes pouvaient exclure les semaines pour lesquelles la rémunération était inférieure à 150 $, tandis qu'entre 2003 et 2013, le seuil de 225 $ a été utilisé.

64 Des renseignements supplémentaires sur l'ancien calcul du taux de prestations (c.-à-d. la disposition relative au dénominateur minimal, la disposition relative aux petites semaines et le projet pilote des 14 meilleures semaines) se trouvent dans le dernier *Rapport de contrôle et d'évaluation.*

des meilleures semaines variables est entrée en vigueur le 7 avril 2013, et a été appliquée à l'échelle nationale à toutes les régions économiques de l'assurance-emploi et à tous les types de prestations, à l'exception des travailleurs autonomes et des prestataires recevant des prestations de pêcheur. La disposition relative aux meilleures semaines variables rend le régime d'assurance-emploi mieux adapté aux changements dans les marchés du travail locaux, et fait en sorte que les personnes qui vivent dans des marchés du travail semblables sont traitées d'une façon semblable.

Au titre de la disposition relative aux meilleures semaines variables, le taux de prestations hebdomadaire de l'assurance-emploi est calculé en fonction des semaines pendant lesquelles les gains assurables ont été les plus élevés au cours de la période de référence (il s'agit habituellement des 52 semaines précédant la demande). Le nombre de semaines qui sert au calcul du taux de prestations hebdomadaire d'assurance-emploi varie de 14 à 22, selon le taux de chômage mensuel régional[65], comme illustré au tableau 16. L'analyse qui suit est fondée sur les demandes de prestations régulières établies au cours de l'exercice 2013-2014[66].

TABLEAU 16
Taux servant au calcul du nombre de semaines variables

Le taux de chômage mensuel régional	Semaines requises
6 % ou moins	22
6.1 % à 7 %	21
7.1 % à 8 %	20
8.1 % à 9 %	19
9.1 % à 10 %	18
10.1 % à 11 %	17
11.1 % à 12 %	16
12.1 % à 13 %	15
13.1 % et plus	14

Source : EDSC, données administratives sur l'assurance-emploi.

3.2.1 Régions économiques de l'assurance-emploi visées par l'ancien projet pilote des 14 meilleures semaines

Les demandes de prestations régulières présentées dans les 25 régions visées par l'ancien projet pilote des 14 meilleures semaines représentaient 37 % des toutes les demandes de prestations régulières présentées au Canada au cours de l'exercice 2013-2014. Le nombre de semaines utilisé pour calculer le taux de prestations varie maintenant de 14 à 22 au titre de la disposition relative aux meilleures semaines variables, comparativement à 14 semaines en vertu du projet pilote des 14 meilleures semaines. Des 25 régions touchées par l'ancien projet pilote des 14 meilleures semaines, 16 régions ont connu une augmentation du nombre de meilleures semaines requises; quatre régions ont vu une augmentation de une à deux semaines, quatre autres régions, de trois à cinq semaines, et huit autres régions, de six semaines et plus[67]. Cependant, neuf régions n'ont pas été touchées par la disposition relative aux meilleures semaines variables, puisque le nombre de semaines utilisé pour calculer le taux de prestations est demeuré à 14, car le taux de chômage régional est resté à 13,1 % ou plus.

L'une des principales mesures pour évaluer les effets de la disposition relative aux meilleures semaines variables est le taux moyen de prestations hebdomadaire par demande. Le taux moyen de prestations hebdomadaire dans les régions visées par l'ancien projet pilote des 14 meilleures semaines a continué d'augmenter en 2013-2014, et a convergé vers le taux des régions non visées par le projet pilote, ce qui cadre avec l'objectif de rendre plus équitable le calcul du taux de prestations au titre de la disposition relative aux meilleures semaines variables (graphique 31). Au cours de l'exercice 2013-2014, dans les régions visées par l'ancien projet pilote des 14 meilleures semaines, le taux de prestations hebdomadaire par demande a légèrement augmenté (10 $ ou 2,4 %) à 416 $. Cette croissance du taux de prestations moyen dans les régions visées par l'ancien projet pilote des 14 meilleures semaines va de pair avec la croissance du maximum de la rémunération assurable (MRA)

65 Les taux de chômage mensuels de l'assurance-emploi se fondent sur une moyenne mobile des taux de chômage de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada pour les trois mois précédents.

66 La présente analyse n'utilise que les demandes établies entre le 7 avril 2013 et le 31 mars 2014.

67 Le calcul du nombre de régions visées par l'ancien projet pilote des 14 meilleures semaines qui ont connu une augmentation du nombre des meilleures semaines requises était fondé sur la moyenne pondérée du taux de chômage mensuel d'avril 2013 à mars 2014.

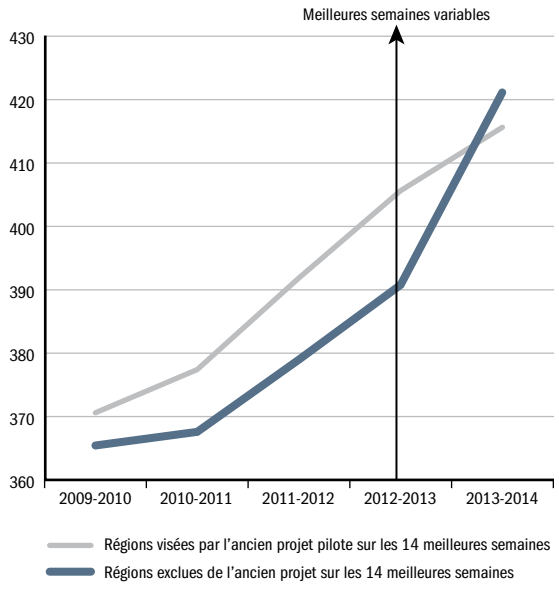
en 2014 (2,6 %), suggérant ainsi que les effets du passage du projet pilote des 14 meilleures semaines à la disposition relative aux meilleures semaines variables étaient minimes dans ces régions.

Les analyses préliminaires indiquent que les répercussions liées au passage du projet pilote des 14 meilleures semaines à la disposition relative aux meilleures semaines variables étaient limitées. Pour les prestataires qui en ont été affectés, le taux de prestations d'assurance-emploi hebdomadaire dans les régions visées par le projet pilote, calculé en fonction du taux servant à déterminer les 14 meilleures semaines, est estimé à environ 15 $ (ou 4 %) supérieurs à ce qu'ils ont reçu conformément au taux de prestations relatif à l'approche des meilleures semaines variables.

Comme prévu, la prestation hebdomadaire moyenne par demande a beaucoup augmenté (31 $ ou 7,8 %), à 421 $, dans les régions non visées par l'ancien projet pilote, et dépasse maintenant celle des régions visées par l'ancien projet pilote des 14 meilleures semaines. Ce résultat est surtout attribuable au fait que les prestataires dans les régions non visées par l'ancien projet pilote peuvent désormais utiliser les meilleures semaines des 52 semaines précédant la demande pour calculer leur taux de prestations, alors qu'avant que la disposition relative aux meilleures semaines variables n'entre en vigueur, leur taux de prestations était déterminé en divisant les gains assurables accumulés pendant les 26 semaines qui précèdent la demande par le nombre le plus élevé de semaines travaillées par le prestataire pendant la période de 26 semaines, ou par le dénominateur nominal.

GRAPHIQUE 31

Le taux moyen de prestations hebdomadaires moyennes, 2009-2010 à 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

Comme présenté au tableau 17, puisque que les régions visées par l'ancien projet pilote des 14 meilleures semaines sont réparties selon les variations du nombre de meilleures semaines, il y a très peu de différence entre les groupes. Pour la plupart, les régions qui ont connu une variation du nombre de meilleures semaines ont observé un changement du taux de prestations de l'exercice 2012-2013 à l'exercice 2013-2014 égal ou inférieur à l'augmentation de 2,6 % du MRA. Des 25 régions visées par l'ancien projet pilote, la région de Trois-Rivières (-1 $) et le Nunavut (-2 $) étaient les seules régions où la prestation hebdomadaire moyenne par demande a diminué. Avec la disposition relative aux meilleures semaines variables, Trois-Rivières est passées d'un calcul fondé sur les 14 meilleures semaines à un fondé sur les 19 meilleures semaines, tandis que le Nunavut est resté au calcul fondé sur les 14 meilleures semaines. La baisse de taux de prestations au Nunavut s'explique principalement par une augmentation de la part des demandes de prestations régulières présenté par les femmes. De 2012-2013 à 2013-2014, leur part à augmenté de 5,0 points du pourcentage à (de 29 % à 34 %). Puisque les femmes ont généralement un taux de prestations inférieur à celui des hommes, une augmentation de la proportion de femmes présentant une demande de prestations régulières a habituellement un effet à la baisse sur le taux de prestations hebdomadaire moyen.

L'entrée en vigueur de la disposition relative aux meilleures semaines variables n'a pas entraîné de modification importante aux heures d'emploi assurable accumulées avant la cessation d'emploi. En effet, les prestataires des régions visées par l'ancien projet pilote des 14 meilleures semaines on travaillé en moyenne 1 279 heures au cours de l'exercice 2013-2014, ce qui représente une augmentation de seulement 13 heures (ou 1 %) comparativement à l'exercice 2012-2013 (voir le tableau 17). Cela s'explique par

TABLEAU 17

Heures d'emploi assurable et taux de prestations d'assurance-emploi pour les régions visées par l'ancien projet pilote sur les 14 meilleures semaines

	Heures d'emploi assurable				Taux de prestations d'assurance-emploi			
			Variation				Variation	
Variation des meilleures semaines	2012-2013	2013-2014	(Hrs)	(%)	2012-2013	2013-2014	($)	(%)
Aucune semaine (9 régions)	1 147	1 175	28	2,4	401	417	16	4,0
Une à deux semaines (4 régions)	1 286	1 289	3	0,2	408	418	11	2,6
Trois à cinq semaines (8 régions)	1 316	1 320	4	0,3	407	412	5	1,4
Six semaines ou plus (4 régions)	1 410	1 435	25	1,8	416	423	8	1,9
Toutes les régions visées par le projet pilote	**1 266**	**1 279**	**13**	**1,0**	**406**	**416**	**10**	**2,4**

Source : EDSC, données administratives sur l'assurance-emploi.

le fait que la majorité des prestataires (plus de 90 %) ont eu droit à l'assurance-emploi en ayant accumulé plus de 700 heures d'emploi assurable, ce qui indique que la plupart des personnes avaient un emploi assurable avant l'entrée en vigueur de la disposition relative aux meilleures semaines variables.

Les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation* continueront d'analyser les effets de la disposition relative aux meilleures semaines variables sur les prestataires.

3.3 Disposition relative au remboursement des prestations

Les personnes qui reçoivent des prestations régulières ou de pêcheur dont le revenu net[68] était supérieur à 57 375 $[69] en 2012 doivent rembourser 30 % du revenu net au-dessus du seuil[70] ou 30 % des prestations régulières ou de pêcheur qu'elles ont reçu au cours de l'année d'imposition. Les personnes qui ont touché moins d'une semaine de prestations régulières ou de pêcheur au cours des dix dernières années d'imposition sont exemptées de cette règle.

Pour l'année d'imposition 2012[71], 168 338 personnes qui avaient reçu des prestations régulières ou de pêcheur ont remboursé 205,1 millions de dollars. Il est estimé que 12,4 % des prestataires de l'assurance-emploi qui ont touché des prestations régulières ou de pêcheur ont remboursé une partie de leurs prestations d'assurance-emploi obtenues en 2012 (voir le tableau 18). Parmi toutes les provinces, l'Alberta affichait le plus haut pourcentage de prestataires de l'assurance-emploi qui ont remboursé une partie de leurs prestations d'assurance-emploi (28,9 %), suivi des Territoires du Nord-Ouest (19,9 %) et de Terre-Neuve-et-Labrador (19,0 %).

Si l'on étudie la disposition selon les sexes, 18,5 % des hommes prestataires qui ont touché des prestations régulières ou de pêcheur ont été assujettis au remboursement comparativement à 3,4 % des femmes. De plus, les hommes continuent de compter pour la grande majorité des prestataires de l'assurance-emploi qui ont remboursé leurs prestations d'assurance-emploi. Les hommes représentaient 89,2 % du nombre total de prestataires de l'assurance-emploi qui ont fait un remboursement, une proportion qui est demeurée stable au cours de la dernière décennie. Les statistiques selon les

68 Le montant remboursé est fondé sur le « revenu net avant rajustements » figurant à la ligne 234 du formulaire de Déclaration générale de revenus et de prestations — T1.

69 Le seuil de 57 375 $ de la disposition relative au remboursement des prestations pour 2012 est fondé sur le montant maximum de la rémunération assurable annuelle de cet exercice multiplié par 1,25.

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

71 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 2012.

TABLEAU 18

Nombre et pourcentage des prestataires d'assurance-emploi qui ont remboursé une partie de leurs prestations régulières ou de pêcheur, 2012

	Prestataires de prestations régulières ou de pêcheur qui ont fait un remboursement en 2012	Nombre estimé de prestataires réguliers en 2012-2013	Prestataires de prestations régulières ou de pêcheur qui ont fait un remboursement en 2012 (%)
Province/territoire			
Terre-Neuve-et-Labrador	11 799	62 150	19,0 %
Île-du-Prince-Édouard	1 358	16 870	8,0 %
Nouvelle-Écosse	7 712	61 810	12,5 %
Nouveau-Brunswick	6 488	73 130	8,9 %
Québec	47 748	435 600	11,0 %
Ontario	42 376	403 320	10,5 %
Manitoba	2 913	37 740	7,7 %
Saskatchewan	4 621	27 880	16,6 %
Alberta	23 918	82 880	28,9 %
Colombie-Britannique	18 569	146 840	12,6 %
Nunavut	143	900	15,9 %
Territoires du Nord-Ouest	317	1 590	19,9 %
Yukon	306	2 080	14,7 %
Sexe			
Hommes	150 102	811 560	18,5 %
Femmes	18 236	541 230	3,4 %
Âge			
15 à 24 ans (jeunes)	6 629	138 510	4,8 %
25 à 44 ans	72 133	593 300	12,2 %
45 à 54 ans	45 694	338 420	13,5 %
55 ans et plus (travailleurs âgés)	43 882	282 560	15,5 %
Total (Canada)	**168 338**	**1 352 790**	**12,4 %**

Remarque : Les chiffres des provinces pour les « prestataires qui ont fait un remboursement » ne correspondent pas au total, car 56 prestataires ont été classés sous la catégorie des services étrangers et 14 prestataires étaient classés comme non-résidents.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

catégories d'âge montrent que les travailleurs âgés (55 ans et plus) étaient plus susceptibles de rembourser leurs prestations d'assurance-emploi (15,5 %) en 2012 alors que les jeunes (15 à 24) étaient les moins susceptibles de le faire (4,8 %).

Les écarts entre les sexes et les groupes d'âge en ce qui a trait à la fréquence du remboursement des prestations reflètent les différences entre le revenu d'emploi de ces différents groupes avant la présentation d'une demande de prestations, et la probabilité qu'ils remboursent les prestations d'assurance-emploi. Par exemple, selon les plus récentes statistiques disponibles, en 2011, les jeunes travailleurs (moins de 25 ans) ont touché un revenu total de 8 300 $, comparativement à 48 500 $ pour les travailleurs du principal groupe d'âge (25 à 54 ans) et à 38 500 $ pour les travailleurs âgés (55 ans et plus)[72]. Par conséquent, il est plus probable que les travailleurs âgés de 25 ans et plus dépassent le seuil de revenu net (55 250 $ en 2011 et 52 375 $ en 2012), ce qui est nécessaire pour être assujetti au remboursement des prestations en vertu de la disposition relative au remboursement des prestations, et l'effet inverse est vrai pour les jeunes.

72 Statistique Canada, Enquête sur la population active.

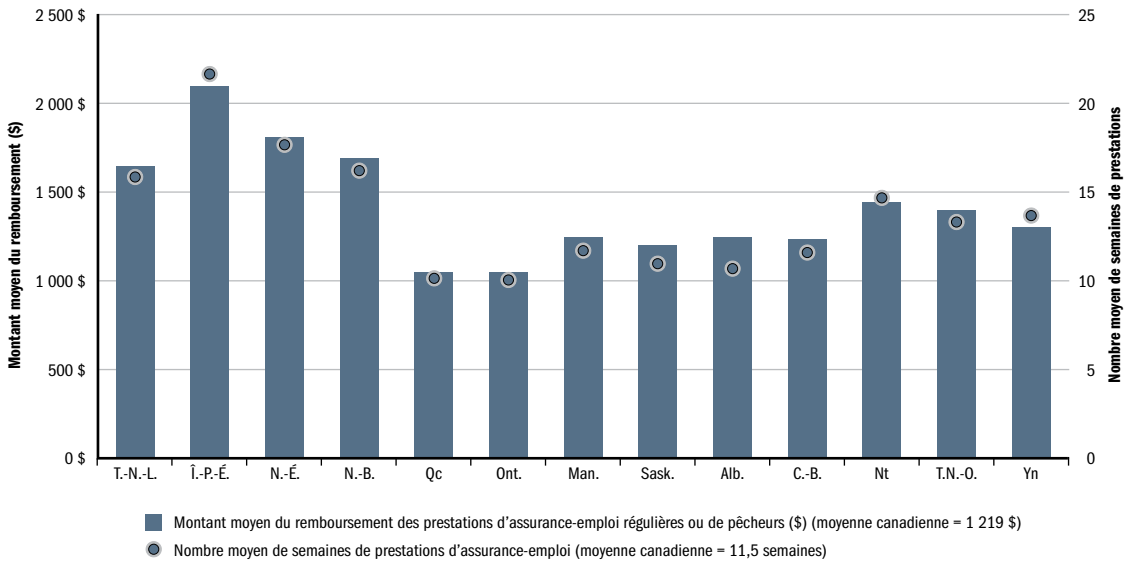
En moyenne, les prestataires de l'assurance-emploi assujettis à la disposition relative au remboursement des prestations ont remboursé 1 218 $ en 2012. Le montant versé s'est accru pour une deuxième année consécutive, alors qu'il est légèrement supérieur à celui versé en 2011 (1 206 $) et plus élevé que la moyenne des dix dernières années (1 061 $). Les prestataires de l'assurance-emploi qui ont remboursé une partie de leurs prestations ou de leur revenu ont reçu, en moyenne, 5 101 $ en prestations[73] en 2012, montant légèrement supérieur à celui de 2011 (5 093 $). En 2012, les prestataires de l'assurance-emploi qui ont remboursé une partie de leurs prestations avaient reçu des prestations pendant une moyenne de 11,5 semaines, ce qui est légèrement inférieur à l'année précédente (11,8 semaines). Cependant, les prestataires de l'assurance-emploi qui ont remboursé une partie de leurs prestations en 2012 ont reçu des prestations pendant moins longtemps (11,5 semaines) que l'ensemble de la population de prestataires de l'assurance-emploi (19,6 semaines) pour l'exercice 2012-2013. Cela suppose que les personnes à salaire élevé qui ont touché des prestations d'assurance-emploi ont généralement une moins grande dépendance aux prestations du régime que celles ayant un salaire moindre.

Parmi les personnes qui ont fait un remboursement de leurs prestations d'assurance-emploi en 2012, les hommes ont remboursé les plus importants montants (1 240 $) et ont reçu des prestations pendant une plus longue période (11,6 semaines). Parmi les groupes d'âge, les travailleurs âgés (55 ans et plus) ont remboursé les montants les plus importants (1 240 $) et ont reçu des prestations pendant une plus longue période (14,5 semaines).

En 2012, les prestataires d'assurance-emploi moyens dans les provinces de l'Atlantique ont remboursé les montants les plus importants de prestations, plus particulièrement à l'Île-du-Prince-Édouard (2 103 $) et en Nouvelle-Écosse (1 808 $). Ces montants étaient nettement supérieurs à la moyenne nationale (1 219 $) (voir le graphique 32). De plus, les prestataires de l'assurance-emploi des provinces de l'Atlantique qui étaient assujettis au remboursement ont reçu des prestations pendant une plus longue période, plus

GRAPHIQUE 32

Montant moyen versé en remboursement des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur et nombre moyen de semaines de prestations au sein de la population ayant fait un remboursement, 2012



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

[73] Dans le cadre de cette analyse, les prestations d'assurance-emploi reçues pouvaient comprendre tous les types de prestations, notamment les prestations régulières ou de pêcheurs et les prestations spéciales. Toutefois, le montant remboursé pouvait seulement être utilisé pour les prestataires qui ont reçu des prestations régulières ou de pêcheur ou selon le revenu personnel net.

particulièrement à l'Île-du-Prince-Édouard (21,7 semaines) et en Nouvelle-Écosse (17,7 semaines). Les données laissent croire que parmi les prestataires de l'assurance-emploi qui ont été assujettis à la disposition relative au remboursement des prestations, il existe une corrélation directe entre les semaines de prestations d'assurance-emploi et le montant du remboursement des prestations. Cela s'explique par le fait que la durée plus longue des demandes de prestations d'assurance-emploi amène des prestations reçues plus élevées (p. ex. les provinces de l'Atlantique), dont une partie doit être remboursée par la suite. La durée plus longue des demandes de prestations d'assurance-emploi dans les provinces de l'Atlantique s'explique en partie par les taux de chômage plus élevés et de l'abondance du travail saisonnier.

4. Admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi

L'admissibilité moyenne aux prestations régulières a chuté, passant de 32,2 semaines en 2012-2013 à 31,7 semaines en 2013-2014 (tableau 19).

TABLEAU 19
Admissibilité aux prestations régulières et proportion utilisée, 2002-2003 à 2013-2014

Année	Période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières (semaines)	Proportion utilisée de la période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières	Taux de chômage
2002-2003	32,6	61,3 %	7,5 %
2003-2004	32,8	60,9 %	7,5 %
2004-2005	33,3	59,8 %	7,1 %
2005-2006	32,9	59,7 %	6,6 %
2006-2007	32,5	59,7 %	6,3 %
2007-2008	31,8	60,6 %	6,0 %
2008-2009	36,5	59,7 %	6,6 %
2009-2010	42,8	58,1 %	8,3 %
2010-2011	36,0	62,1 %	7,9 %
2011-2012	33,0	62,2 %	7,4 %
2012-2013	32,2	63,1 %	7,2 %
2013-2014	31,7	s.o.	7,0 %

Source : EDSC, données administratives sur l'assurance-emploi.

Les prestataires réguliers ont, en moyenne et de façon constante, utilisé entre 58 % et 63 % de leur période d'admissibilité depuis 2002-2003. Cela suggère que, malgré les changements à la performance économique du Canada, le régime a bien réagi aux besoins des chômeurs. Après être demeurée presque inchangée pendant des années, la proportion de la période d'admissibilité pour les demandes présentées en 2010-2011 s'est accrue de près de 4,1 points de pourcentage, passant de 58,1 % en 2009-2010 à 62,2 %. Cette récente augmentation est le résultat de niveaux d'utilisation soutenus jumelés à la récente réduction des niveaux d'admissibilité qui sont passés à 31,7 semaines en 2013-2014, comme mentionné précédemment. L'augmentation de la proportion des prestations régulières utilisées pourrait s'expliquer par la fin des cinq semaines supplémentaires de prestation qui est survenue le 15 septembre 2012. En 2012-2013, la proportion utilisée de la période d'admissibilité s'est accrue de 0,9 point de pourcentage, passant de 62,2 % à 63,1 %.

À l'instar des périodes précédentes, en 2012-2013, c'est la région de l'Atlantique qui a enregistré, en moyenne, les plus hauts taux d'utilisation de la période d'admissibilité aux prestations régulières, avec des taux variant de 65,5 % au Nouveau-Brunswick à 70.3 % à l'Île-du-Prince-Édouard. Parmi les provinces, les prestataires de la Saskatchewan sont ceux qui ont enregistré le plus faible taux d'utilisation des prestations régulières auxquelles ils avaient droit (57,1 %). En Colombie-Britannique (64,4 %), en Ontario (62,8 %) et au Québec (62,2 %), les taux d'utilisation étaient proches de la moyenne nationale de 63,1 % en 2012-2013.

Par le passé, les femmes et les hommes ont utilisé leur période d'admissibilité à l'assurance-emploi dans une proportion semblable, ce qui a aussi été le cas pour les demandes présentées en 2012-2013. Les hommes ont utilisé, en moyenne, 62,9 % de leur période d'admissibilité, et les femmes, 63,5 % en moyenne.

Les travailleurs âgés (55 ans et plus) tendent à utiliser une plus grande partie des prestations auxquelles ils ont droit. Cela s'explique en partie par le fait qu'ils mettent généralement plus de temps à trouver un nouvel emploi que les membres des autres groupes d'âge. En 2012-2013, les travailleurs âgés affichaient toujours le plus haut taux d'utilisation des prestations régulières auxquelles ils avaient droit, soit 70,2 % par rapport à 59,1 % chez les

jeunes (15 à 24 ans), à 60,6 % chez les prestataires de 25 à 44 ans et à 63,3 % chez ceux âgés de 45 à 54 ans (voir le tableau 15). Si l'on compare à l'exercice précédent, l'utilisation par les travailleurs du principal groupe d'âge (25 à 44 ans), les travailleurs âgés et ceux âgés de 45 à 54 ans a augmenté légèrement de 0,7, 1,0 et 1,4 point de pourcentage, respectivement. L'utilisation de l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi chez les jeunes a quelque peu chuté alors qu'une diminution de 0,6 point de pourcentage a été observée. En 2013-2014, comme le montre le tableau 15, les travailleurs de longue date tendent à utiliser un plus faible pourcentage de leur période d'admissibilité comparativement aux prestataires occasionnels et, plus particulièrement, aux prestataires fréquents[74]. En ce qui a trait aux demandes présentées en 2012-2013, les travailleurs de longue date ont utilisé 53,3 % de leur période d'admissibilité, en comparaison de 62,7 % chez les prestataires occasionnels et de 73,9 % chez les prestataires fréquents. Par rapport à l'année précédente, les travailleurs de longue date ont enregistré une hausse de 0,7 point de pourcentage de leur utilisation, qui a par ailleurs chuté de 0,2 point de pourcentage chez les prestataires occasionnels, mais augmenté de 2 points de pourcentage chez les prestataires fréquents.

Comparativement aux prestataires non saisonniers, les prestataires saisonniers tendent à utiliser une plus faible proportion de leur période d'admissibilité. Comme l'illustre le tableau 20, les travailleurs saisonniers ont utilisé 60,8 % des prestations auxquelles ils avaient droit en 2012-2013, alors que les prestataires non saisonniers en ont utilisé 64,1 %. Une étude d'évaluation[75] a révélé que les prestataires saisonniers ont utilisé, en moyenne, 55,4 % de leur période d'admissibilité pour les demandes de prestations régulières présentées en 2009-2010, et 56,6 % pour les demandes présentées en 2008-2009. En comparaison, les prestataires réguliers ont utilisé 58,1 % de leur période d'admissibilité pour les demandes présentées en 2009-2010, et 59,7 % pour les demandes présentées en 2008-2009.

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

[75] RHDCC, *Évaluation de l'emploi saisonnier : Mise à jour,* RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2009.

TABLEAU 20
Période d'admissibilité aux prestations régulières et taux d'utilisation, 2012-2013

	Période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières	Durée moyenne[1]	Taux d'utilisation de la période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières
	(Semaines)	(Semaines)	(%)
Total	**31,7**	**19,6**	**63,1**
Sexe	**32,3**		**63,1**
Hommes	30,8	19,7	62,9
Femmes	31,7	19,6	63,5
Âge			
Moins de 25 ans	30,7	17,6	59,1
25 à 44 ans	31,9	18,9	60,6
45 à 54 ans	32,3	20,1	63,3
55 ans et plus	31,1	21,6	70,2
Province/territoire			
Terre-Neuve-et-Labrador	37,4	26,1	68,1
Île-du-Prince-Édouard	33,5	23,3	70,3
Nouvelle-Écosse	34	23,9	69,4
Nouveau-Brunswick	36,5	23,5	65,5
Québec	31	18,4	62,2
Ontario	31,5	19,8	62,8
Manitoba	29,6	17,6	60,7
Saskatchewan	32,4	18,1	57,1
Alberta	29,1	16	58,5
Colombie-Britannique	30,2	18,8	64,4
Nunavut	41,6	28,2	68,1
Territoires du Nord-Ouest	41,9	26,2	61,5
Yukon	41,6	s.o.	58,3
Catégories de prestataires			
Travailleurs de longue date	34,7	18,3	53,3
Prestataires occasionnels	31,1	19,1	62,7
Prestataires fréquents	30,4	22,2	73,9
Saisonnalité			
Prestataires saisonniers réguliers	30,6	18,1	60,8
Prestataires non saisonniers	32,3	20,3	64,1

[1] Les données sur la durée des prestations régulières comprennent les demandes jusqu'en 2012-2013, afin de s'assurer que toutes les demandes étaient complétées.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

5. Durée des prestations d'assurance-emploi régulières

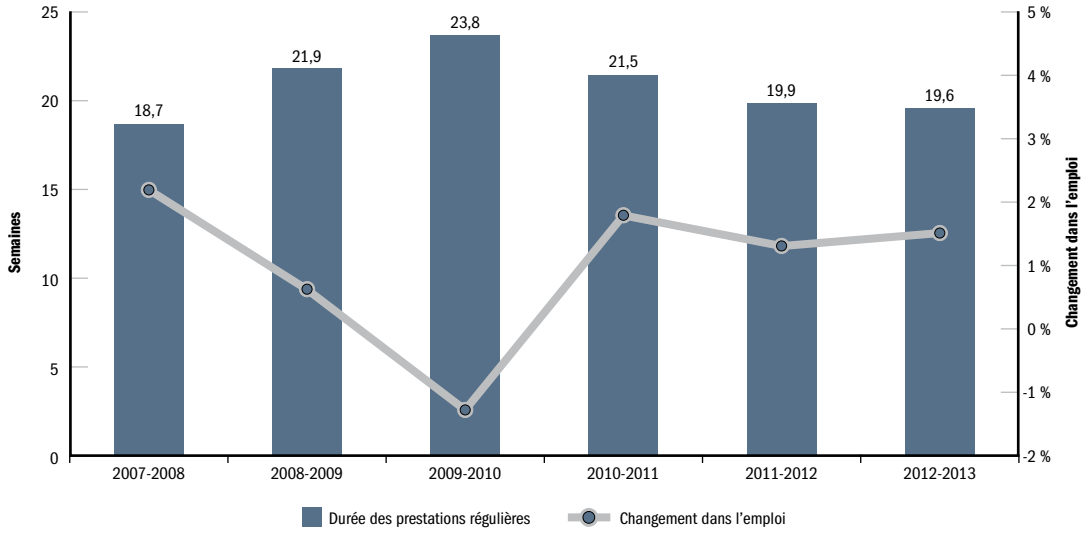
En moyenne, les personnes qui ont présenté une demande de prestations régulières en 2012-2013 en ont touché pendant 19,6 semaines, soit 0,3 semaine de moins que la moyenne de 19,9 semaines en 2011-2012 (graphique 33). Il s'agit de la troisième année consécutive où la durée moyenne des prestations régulières a connu une baisse après deux années d'augmentation, ce qui s'explique par la réduction de la période d'admissibilité à la suite des rajustements automatiques du régime. La baisse témoigne aussi de l'amélioration soutenue du marché du travail, puisque le Canada a connu trois années consécutives de hausse de l'emploi, avec des gains nets de 205 000 emplois (+1,2 %) en 2013-2014, de 262 500 (+1,5 %) en 2012-2013 et de 219 400 (+1,3 %) en 2011-2012.

Selon une étude d'évaluation[76], les rajustements systématiques de la période d'admissibilité aux prestations régulières, conjugués à la mesure temporaire de prolongation des prestations d'assurance-emploi régulières, ont eu pour effet d'accroître de 2,1 semaines la durée des prestations pour les demandes présentées entre mars 2008 et septembre 2010.

La durée moyenne des prestations d'assurance-emploi régulières a diminué pour tous les groupes d'âge en 2012-2013, par rapport à l'exercice précédent. Comme on l'a vu plus tôt, les travailleurs âgés (les personnes de 55 ans et plus) tendent à toucher des prestations régulières pendant de plus longues périodes que les membres des autres groupes d'âge. En ce qui concerne les demandes présentées en 2012-2013, les travailleurs âgés ont touché des prestations régulières pendant 21,6 semaines en moyenne, soit 0,4 semaine de moins qu'en 2011-2012, mais encore 1,4 semaine de plus que la moyenne nationale. En revanche, comme pour la moyenne nationale en 2012-2013, les jeunes ont touché des prestations régulières pendant une moyenne de 17,6 semaines, soit 0,7 semaine de moins qu'en 2011-2012. Les personnes âgées de 25 à 44 ans en ont reçu pendant 18,9 semaines

GRAPHIQUE 33

Durée moyenne des prestations régulières (en semaines) et changement dans l'emploi (%), Canada, de 2007-2008 à 2012-2013



Remarque : Les données sur la durée des prestations régulières comprennent les demandes jusqu'en 2012-2013, afin de s'assurer que toutes les demandes étaient complétées.

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

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

en moyenne, et celles de 45 à 54 ans, pendant 20,1 semaines en moyenne, ce qui est identique à l'exercice précédent (graphique 34).

En 2012-2013, la durée moyenne des prestations d'assurance-emploi régulières a aussi chuté pour toutes les catégories de prestataires, ayant enregistré une réduction de 0,3 point de pourcentage par rapport à l'exercice précédent. Les travailleurs de longue date qui ont demandé des prestations en 2012-2013 en ont touché pendant 18,3 semaines, soit 1,3 semaine de moins que la moyenne nationale pour ce même exercice. Les prestataires fréquents ont touché des prestations régulières pendant 22,2 semaines en moyenne, soit 0,6 semaine de moins que les 22,8 semaines observées en 2011-2012 et 2,6 semaines de plus que la moyenne nationale. Les prestataires occasionnels ont touché des prestations pendant une moyenne de 19,1 semaines, soit une diminution de 0,3 semaine par rapport à 2011-2012 et 0,5 semaine de moins que la moyenne nationale.

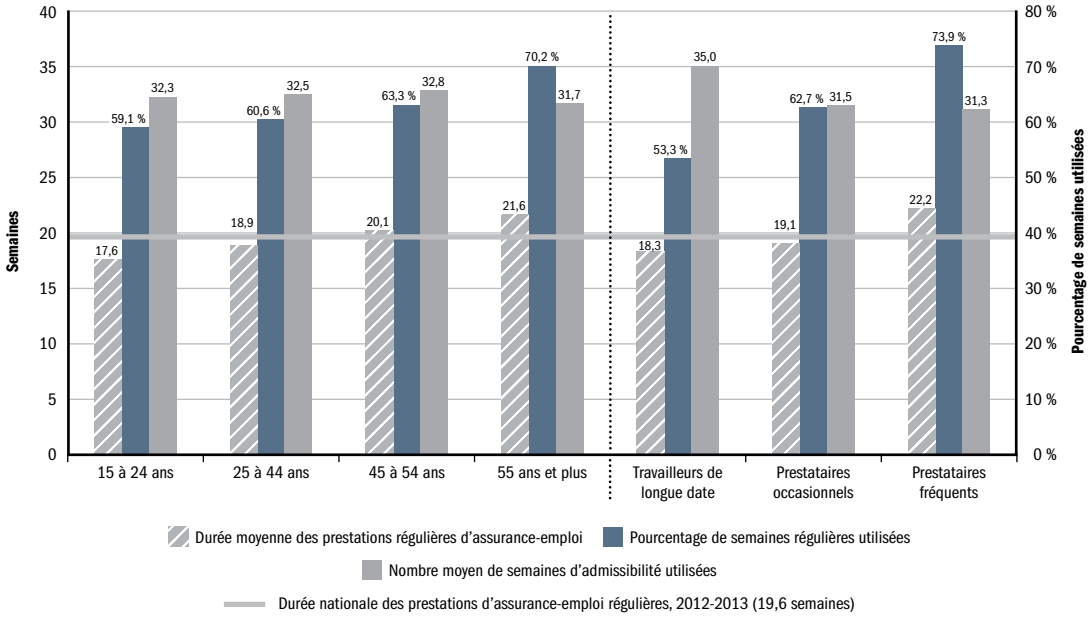
Comme le montre le Graphique 34, le nombre moyen de semaines d'admissibilité utilisées pour tous les groupes d'âge varie entre 31 et 32 semaines, alors que les prestataires âgés de 45 à 54 ans en utilisent le plus grand nombre, soit 32,8 semaines. Les travailleurs de longue date, quant à eux, ont utilisé le plus grand nombre de semaines d'admissibilité. Les travailleurs âgés (55 ans et plus) et les prestataires fréquents ont utilisé le plus important pourcentage de semaines de prestations régulières.

6. Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi

Le contrôle des prestataires ayant épuisé leurs prestations vise à déterminer si le régime d'assurance-emploi offre un soutien du revenu temporaire adéquat à ceux qui cherchent un emploi convenable. Jusqu'à 2012, l'analyse concernant l'épuisement des prestations régulières, présentée dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation,*

GRAPHIQUE 34

Durée moyenne, période d'admissibilité et pourcentage des prestations régulière d'assurance-emploi, selon l'âge et la catégorie de prestataires, 2012-2013



Remarque : Les données sur la durée des prestations régulières comprennent les demandes jusqu'en 2012-2013, afin de s'assurer que toutes les demandes étaient complétées.
Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

était fondée sur les prestataires qui avaient utilisé toutes les semaines de prestations régulières auxquelles ils avaient droit.

Depuis le rapport 2012-2013, la portée de l'analyse de l'épuisement des prestations régulières a été étendue afin de tenir compte également des demandes pour lesquelles la période de prestations se termine avant que toutes les semaines d'admissibilité aux prestations régulières soient versées[77]. Par conséquent, deux groupes distincts de prestataires ayant épuisé leurs prestations sont examinés minutieusement : les demandes pour lesquelles toutes les semaines de prestations régulières admissibles sont versées (admissibilité des prestataires ayant épuisé leurs prestations) et les demandes qui ont atteint la dernière semaine de la période de prestations avant que toutes les prestations régulières admissibles aient été versées (période de prestations des prestataires ayant épuisé leurs prestations).

De plus, l'analyse de l'épuisement des prestations régulières tient compte des prestataires qui sont à nouveau admissibles pour une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi à la suite de l'épuisement de leur demande[78]. Ces prestataires connaissent une interruption relativement courte des prestations d'assurance-emploi, voire aucune. Les renseignements concernant ces prestataires sont présentés sous forme de taux de réadmissibilité.

L'analyse des prestataires ayant épuisé leurs prestations est fondée sur les demandes de prestations régulières ayant pris fin en 2013-2014, ce qui favorise une analyse en temps plus opportun et la production de rapports sur les taux d'épuisement. Dans les rapports antérieurs à celui de 2012-2013, l'analyse des prestataires ayant épuisé leurs prestations était fondée sur les demandes qui avaient été établies au cours d'une année précise, et afin d'utiliser des données plus complètes, les résultats ont été déclarés plus tard par rapport à la période de référence.

6.1 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi

De toutes les demandes de prestations régulières ayant pris fin en 2013-2014, environ le tiers (34,3 % ou 462 000) des prestataires ont épuisé les prestations régulières auxquelles ils avaient droit. Cela représente une légère augmentation de 1,6 point de pourcentage par rapport à 2012-2013 (32,6 %) et de 1,4 point de pourcentage par rapport à 2011-2012 (32,9 %), mais une augmentation de 7,5 points de pourcentage par rapport à 2010-2011 (26,8 %). Le plus faible taux d'épuisement des demandes ayant pris fin en 2010-2011 est attribuable à deux facteurs : une période d'admissibilité plus longue découlant de rajustements automatiques des niveaux d'admissibilité, liée à des taux de chômage plus élevés durant la récession et la reprise qui a suivi; et les mesures temporaires en matière d'assurance-emploi qui avaient augmenté les prestations régulières introduites dans le cadre du Plan d'action économique[79].

Comme il est représenté dans le graphique 35, le nombre de prestataires réguliers qui ont épuisé les prestations auxquelles ils avaient droit est demeuré relativement stable au cours des trois dernières années, variant entre 458 000 et 462 000 de 2011-2012 à 2013-2014. Il est important de souligner que l'augmentation entre 2012-13 et 2013-2014 du taux d'épuisement des prestations auxquelles avaient droit les prestataires peut s'expliquer par une légère hausse du nombre de prestataires qui ont épuisé leurs prestations (le numérateur) et, plus significativement, par une baisse du nombre de prestations réguliers (le dénominateur).

Des prestataires ayant épuisé leurs prestations régulières d'assurance-emploi en 2013-2014, ceux qui ont été capables de faire établir une demande subséquente comptaient pour 9 %. Cette proportion a augmenté chaque année depuis 2009-2010 alors qu'il y avait 5,2 % des prestataires ayant épuisé leurs prestations qui

---

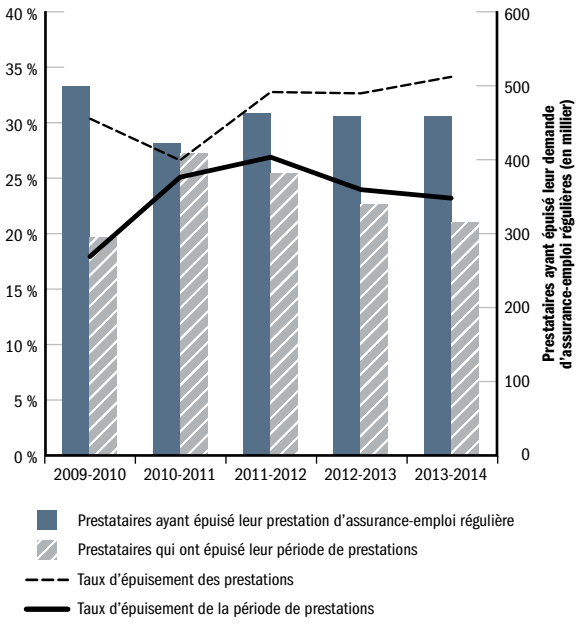
77 Pour la plupart des prestataires de l'assurance-emploi, la période de prestations est de 52 semaines, mais dans certains cas, elle peut être prolongée.

78 Les prestataires présentant une nouvelle demande dans les quatre semaines suivant l'épuisement d'une demande de prestations d'assurance-emploi antérieure sont jugés comme admissibles à nouveau.

79 Se reporter au *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012* pour l'analyse des mesures prévues dans le cadre du Plan d'action économique.

GRAPHIQUE 35

Taux d'épuisement et prestataires ayant épuisé leur demande d'assurance-emploi régulières, 2009-2010 à 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

étaient admissibles à présenter une nouvelle demande. Si on enlève de l'équation les personnes admissibles à nouveau, alors la proportion de prestataires réguliers qui ont épuisé leurs prestations et qui n'ont pas été en mesure de faire établir une nouvelle demande diminue à 31,2 % (ce qui est désigné comme un taux d'épuisement des prestations rajusté), ce qui est moins que les 34,3 % mentionnés précédemment pour ce qui est du nombre absolu de prestataires ayant épuisé leurs prestations. La plupart des analyses qui s'en suivent sont fondées sur le nombre absolu de prestataires ayant épuisé leurs prestations.

6.1.1 Épuisement des prestations, selon les groupes démographiques

Le taux d'épuisement des prestations à l'échelle nationale a augmenté légèrement en 2013-2014 et variait selon les provinces et les différents groupes démographiques. Les taux d'épuisement des prestations ont augmenté de façon générale dans les provinces de l'Atlantique et au Québec alors qu'ils ont diminué en Ontario et dans les provinces de l'Ouest.

L'Île-du-Prince-Édouard affiche le plus haut taux d'épuisement des prestations (45,1 %), tandis que le Yukon affiche le taux le plus bas (17,4 %). Le tableau 21 montre les taux d'épuisement des prestations selon divers groupes démographiques pour 2013-2014. Les provinces de l'Atlantique et le Québec affichent également les taux de réadmissibilité les plus élevés avec Terre-Neuve-et-Labrador à 23,2 % et l'Île-du-Prince-Édouard à 19 %, tandis que les taux de réadmissibilité étaient de 6,2 % ou plus bas en Ontario et dans les provinces de l'Ouest.

Le projet pilote sur la bonification des semaines de prestations d'assurance-emploi s'est terminé le 15 septembre 2012. Puisque les demandes établies avant cette date étaient toujours admissibles à la bonification des semaines de prestations, les taux d'épuisement des prestations en 2013-2014 ont tout de même été influencés par le projet pilote. Plus précisément, presque 50 % des demandes ayant pris fin, dans les régions visées par le projet pilote, ont été établies avant le 15 septembre 2012. Se reporter au paragraphe 7.1 de la section II du chapitre 2 du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2012-2013* pour voir une analyse plus détaillée du projet pilote sur la bonification des semaines de prestations d'assurance-emploi.

Les taux d'épuisement des prestations sont plus faibles chez les hommes que chez les femmes, parce que les femmes, en moyenne, accumulent moins d'heures d'emploi assurable et, par conséquent, la durée de leurs prestations régulières est plus courte. Les prestataires âgés de 55 ans et plus tendent à avoir un taux d'épuisement des prestations plus élevé, ce qui est possiblement attribuable aux défis auxquels ils font face au moment de chercher un nouvel emploi à la suite de la perte d'un emploi.

La probabilité d'épuisement des prestations varie selon les différentes catégories de prestataires d'assurance-emploi. Par exemple, des prestataires fréquents ont eu un taux d'épuisement de 37,3 % en 2013-2014, ce qui représente une augmentation de 5,5 points de pourcentage par rapport à 2012-2013. Aussi, un peu plus d'un cinquième de ces prestataires a pu être admissible à présenter une nouvelle demande d'assurance-emploi. À titre de comparaison, les taux d'épuisement des prestations des prestataires occasionnels sont demeurés stables à 35,4 %, tandis que pour les travailleurs de longue date, les taux ont augmenté légèrement à 28,1 %.

TABLEAU 21

Taux d'épuisement des demandes d'assurance-emploi régulières ayant pris fin, selon le groupe démographique (%), 2011-2012 à 2013-2014

Groupes démographiques	Taux d'épuisement des prestations			Taux d'épuisement de la période de prestations		
	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2011-2012	2012-2013	2013-2014
Province/territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	26,0	26,9	33,2	45,7	43,4	39,4
Île-du-Prince-Édouard	31,3	34,7	45,1	33,0	31,8	28,0
Nouvelle-Écosse	32,1	32,9	39,5	31,5	30,2	28,0
Nouveau-Brunswick	28,3	26,5	29,5	40,7	41,0	37,8
Québec	30,0	30,7	33,2	30,3	27,8	25,8
Ontario	36,1	35,2	35,2	22,7	17,9	18,9
Manitoba	32,5	32,1	31,4	19,3	17,5	19,4
Saskatchewan	28,5	26,9	26,7	20,6	19,0	21,2
Alberta	36,0	33,2	31,4	16,3	13,2	14,2
Colombie-Britannique	37,7	37,4	38,3	20,6	18,3	18,1
Nunavut	30,9	35,6	39,2	33,3	25,8	21,1
Territoires du Nord-Ouest	27,2	34,3	27,3	29,7	29,7	29,0
Yukon	12,2	15,0	17,4	29,4	31,1	25,0
Sexe						
Hommes	31,1	30,4	32,7	28,3	26,1	25,2
Femmes	35,6	35,9	36,7	24,9	21,1	20,5
Âge						
Moins de 25 ans	30,9	31,4	32,5	18,6	19,0	18,0
25 à 44 ans	31,6	30,9	32,2	23,6	21,6	21,1
45 à 54 ans	31,1	31,3	32,7	32,4	27,6	26,8
55 ans et plus	39,5	38,7	41,2	33,2	28,0	26,5
Catégories de prestataires de l'assurance-emploi						
Travailleurs de longue date	29,8	27,4	28,1	27,9	19,7	20,4
Prestataires occasionnels	35,6	35,4	35,4	20,4	19,6	19,6
Prestataires fréquents	29,4	31,8	37,3	40,0	39,5	34,5
Saisonnalité						
Prestataires saisonniers réguliers	21,0	22,0	25,8	38,8	37,2	36,1
Prestataires non saisonniers	37,5	37,1	38,1	22,5	18,7	17,6
Total (Canada)	**32,9**	**32,6**	**34,3**	**27,0**	**24,1**	**23,3**

Source : EDSC, données administratives sur l'assurance-emploi.

6.1.2 *Épuisement des prestations, selon la norme variable d'admissibilité*

Les taux d'épuisement des prestations ont une corrélation négative avec l'admissibilité aux prestations régulières, qui est fonction à la fois du nombre d'heures d'emploi assurable accumulées et du taux de chômage à l'échelle régionale[80].

Comme le montre le tableau 22, en 2013-2014, les taux d'épuisement des prestations ont diminué considérablement, puisque le nombre d'heures d'emploi assurable accumulées a augmenté en 2013-2014. Par exemple, 66,9 % des prestataires ayant de 420 à 769 heures ont épuisé leurs prestations, comparativement à 22,4 % chez les prestataires qui avaient de 1 470 à 1 819 heures. Le taux d'épuisement des prestations chez les prestataires ayant plus de 1 820 heures était légèrement plus élevé à 25,6 %, probablement parce que ceux qui ont plus de 1 820 heures vivent un choc plus important à la suite de la perte d'un emploi. Ces prestataires peuvent être des travailleurs de longue date qui éprouvent des difficultés plus importantes en matière de recherche d'un nouvel emploi.

Le tableau 22 montre également que les taux d'épuisement des prestations varient selon le taux de chômage, avec des taux allant de 29 % dans les régions où le taux de chômage est de 16,1 % et plus, à 35 % dans les régions où le taux de chômage est de 8 % ou moins. Cependant, les variations régionales en ce qui concerne les taux d'épuisement sont moins importantes comparativement aux années précédentes, puisque les taux d'épuisement ont diminué légèrement dans les régions ayant un taux de chômage de 10 % ou moins, tandis qu'ils ont augmenté de façon beaucoup plus importante dans les régions ayant un taux de chômage supérieur à 10 %. À titre de comparaison, les taux d'épuisement en 2012-2013 allaient de 23,6 % dans les régions où le taux de chômage était élevé à 35,1 % dans les régions où le taux de chômage était bas.

L'analyse croisée des taux d'épuisement des prestations selon les heures d'emploi assurable et les taux de chômage régionaux amplifie les variations dans les taux d'épuisement des prestations. Par exemple, les prestataires qui avaient 769 heures d'emploi assurable ou moins dans des régions où le taux de chômage se situait entre 10,1 % et 12 % affichaient un taux d'épuisement des prestations de 73,1 %. À titre de comparaison, les prestataires dans des régions où le taux de chômage était supérieur à 16 % et qui avaient 1 470 heures d'emploi assurable ou plus avaient des taux d'épuisement des prestations de 14,5 %.

TABLEAU 22
Taux d'épuisement des prestations régulières (%), 2013-2014

Nombre d'heures d'emploi assurable	Taux de chômage régional (%)					Moyenne
	0,1 à 8,0	8,1 à 10,0	10,1 à 12,0	12,1 à 16,0	16,1 et plus	
420 à 769	66,9	61,5	73,1	64,6	64,1	66,9
770 à 1 119	54,8	47,1	47,5	38,3	26,3	48,9
1 120 à 1 469	33,5	26,3	24,3	17,8	14,7	28,7
1 470 à 1 819	24,8	20,8	17,8	17,3	14,5	22,4
1 820 et plus	26,5	27,2	18,2	16,5	14,5	25,6
Moyenne	**35,0**	**32,2**	**34,3**	**34,7**	**29,0**	**34,3**

Source : EDSC, données administratives sur l'assurance-emploi.

[80] Veuillez noter que le nombre exact de semaines de prestations dépend du taux de chômage régional en vigueur au moment où la demande a été établie et du nombre d'heures travaillées durant la période de référence. Pour obtenir plus de détails concernant l'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, reportez-vous au tableau 2, du chapitre 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011* à **http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/ae/rapports/rce2011/chapitre1.shtml**.

6.1.3 *Taux d'épuisement des prestations et taux de réadmissibilité*

Le taux de réadmissibilité fait référence aux prestataires qui ont épuisé leurs prestations d'assurance-emploi, mais qui sont capables de faire établir une nouvelle demande de prestations d'assurance-emploi dans les quatre semaines suivant l'épuisement. De la même manière que les taux d'épuisement des prestations, les taux de réadmissibilité varient de manière importante selon la participation à la population active d'un prestataire (heures d'emploi assurable) et le taux de chômage régional. Comme le montre le tableau 23, le taux de réadmissibilité des prestataires ayant épuisé leurs prestations et ayant moins de 769 heures d'emploi assurable était de 15,4 % en 2013-2014, comparativement à moins de 3 % des prestataires qui ont fait établir leur demande avec 1 470 heures d'emploi assurable ou moins. De la même façon, 22,3 % des prestataires ayant épuisé leurs prestations dans des régions où le taux de chômage était de 16,1 % ou plus ont fait établir une demande ultérieure dans les quatre semaines suivant l'épuisement, par rapport à environ 5,9 % des prestataires ayant épuisé leurs prestations dans des régions où le taux de chômage était de 8 % ou moins.

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

D'un point de vue historique, les taux d'épuisement des prestations ont toujours été plus faibles chez les prestataires saisonniers que chez les prestataires non saisonniers. Cela est également le cas pour les demandes ayant pris fin en 2013-2014, puisque l'épuisement des prestations était de 25,8 % pour les prestataires saisonniers et de 38,1 % pour les prestataires non saisonniers.

La variation des taux d'épuisement des prestations chez les prestataires saisonniers et non saisonniers qui touchent des prestations régulières est attribuable au fait que lorsque les prestataires saisonniers sont mis à pied, la plupart d'entre eux ont un emploi en vue pour la prochaine saison et retourneront travailler à peu près à la même période l'année suivante. Toutefois, la plupart des prestataires réguliers non saisonniers doivent chercher du travail après leur mise à pied, de sorte qu'ils sont plus susceptibles de compter sur l'assurance-emploi pendant de longues périodes et d'épuiser les prestations auxquelles ils ont droit.

TABLEAU 23
Taux de réadmissibilité pour les prestataires qui ont épuisé leurs prestations (%), 2013-2014

Nombre d'heures d'emploi assurable	Taux de chômage régional (%)					Moyenne
	0,1 à 8,0	8,1 à 10,0	10,1 à 12,0	12,1 à 16,0	16,1 et plus	
420 à 769	7,0	11,0	10,0	20,2	32,0	15,4
770 à 1 119	8,1	13,0	15,2	28,6	19,3	12,3
1 120 à 1 469	9,4	10,7	14,9	14,0	9,8	10,4
1 470 à 1 819	2,7	2,3	4,6	5,4	4,0	2,8
1 820 et plus	0,7	0,5	0,8	0,8	2,0	0,7
Moyenne	**5,9**	**8,0**	**11,1**	**19,7**	**22,3**	**9,0**

Source : EDSC, données administratives sur l'assurance-emploi.

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

On dénombrait 15 710 prestataires saisonniers ayant connu une période creuse parmi les personnes dont la période de prestations a pris fin en 2013-2014, ce qui représente un peu plus de 1 % de tous les prestataires réguliers dont la période de prestations s'est terminée en 2013-2014. Le nombre de prestataires saisonniers ayant connu une période creuse est à la hausse depuis le creux historique de 6 790 observé en 2009-2010. Les prestataires saisonniers ayant connu une période creuse et dont la période de prestation a pris fin en 2013-2014 comptaient en moyenne 17,9 semaines de travail et 27,5 semaines de prestations d'assurance-emploi, y compris le délai de carence. Cela a donné lieu à un écart moyen de 6,6 semaines sans revenu. Pour près de la moitié (55,4 %) des prestataires saisonniers confrontés à une période creuse, celle-ci a été de moins de 6 semaines, pour 26,9 %, la période sans revenu a duré de 6 à 11 semaines, et pour 17,7 %, pendant 12 semaines ou plus. Si les prestataires saisonniers ayant connu une période creuse qui sont admissibles à cinq semaines supplémentaires de prestations régulières dans le cadre du projet pilote sur la bonification des semaines de prestations d'assurance-emploi étaient exclus, la période creuse moyenne aurait augmenté légèrement à 6,8 semaines pour 2013-2014.

Comme il a été mentionné dans les rapports précédents, la probabilité de vivre une période creuse est plus élevée dans les régions où le taux de chômage est élevé, où les prestataires ont besoin d'accumuler moins d'heures pour être admissibles aux prestations et où il peut y avoir des périodes prolongées de chômage entre deux saisons. Le Québec (40 %) et les provinces de l'Atlantique (26,8 %) étaient surreprésentés en ce qui a trait aux prestataires saisonniers ayant connu une période creuse alors que ces prestataires ont respectivement représenté 32 % et 15,8 % de toutes les demandes de prestations régulières ayant pris fin au cours de 2013-2014. Pendant la même période, l'Ontario comptait 15,2 % de prestataires saisonniers ayant connu une période creuse, mais était sous-représenté, car la province comptait pour 30,1 % des demandes de prestations régulières au Canada.

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

Comme il a été mentionné précédemment, l'épuisement de la période de prestations fait référence aux demandes qui atteignent la dernière semaine de la période de prestations avant que toutes les prestations régulières admissibles soient versées. Parmi toutes les demandes de prestations régulières qui ont pris fin en 2013-2014, 23,3 % des prestataires épuisèrent leur période de prestations avant de recevoir toutes leurs prestations régulières. Cela représente une diminution de 24,1 % par rapport à 2012-2013 et de 27 % par rapport à 2011-2012.

L'épuisement de la période de prestations est influencé par des variables ayant une incidence sur la durée des prestations d'assurance-emploi, comme l'admissibilité aux prestations régulières, les semaines de travail pendant une période de prestations et le recours aux prestations spéciales. Le lien entre ces facteurs et l'épuisement de la période de prestations est examiné en détail à la sous-section 6.3.

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

Les provinces de l'Atlantique et le Québec ont connu une diminution de leur taux d'épuisement de la période de prestations, alors qu'il a augmenté de façon générale en Ontario et dans les provinces de l'Ouest. Le taux d'épuisement de la période de prestations a diminué chez les hommes et chez les femmes et dans tous les groupes d'âge en 2013-2014 par rapport à l'année précédente, comme le montre le tableau 21 à la sous-section 6.1.1. Parmi les provinces, Terre-Neuve-et-Labrador affichait le plus haut taux d'épuisement de la période de prestations (39,4 %), et l'Alberta, le plus faible (14,2 %).

Les hommes ont davantage tendance à épuiser leur période de prestations que les femmes, puisqu'ils ont généralement droit à plus de semaines de prestations régulières et qu'ils sont plus susceptibles de travailler pendant leur période de prestations et de reporter une partie de leurs prestations d'assurance-emploi. Les prestataires âgés de 45 ans et plus affichent un plus haut taux d'épuisement de la période de prestations que les prestataires plus jeunes. Le taux d'épuisement de la période de prestations chez les prestataires âgés de 45 ans et plus a diminué de façon plus importante au cours des deux dernières années que chez les prestataires moins âgés.

Comme le montre le tableau 21, la probabilité d'épuiser la période de prestations avant le versement intégral des prestations varie considérablement entre les différentes catégories de prestataires d'assurance-emploi. Dans le cas des demandes ayant pris fin au cours de l'exercice 2013-2014, 19,6 % des prestataires occasionnels et 20,4 % des travailleurs de longue date ont épuisé leur période de prestations, alors que 34,5 % des prestataires fréquents ont épuisé leur période de prestations, desquels près de six sur sept ont été admissibles à présenter une nouvelle demande. Même si la durée moyenne des prestations régulières est plus courte pour les prestataires saisonniers que pour les prestataires non saisonniers, 36,1 % des prestataires saisonniers ont épuisé leur période de prestations en 2013-2014, comparativement à 17,6 % pour les prestataires non saisonniers. Le taux d'épuisement de la période de prestations chez les prestataires saisonniers a légèrement diminué après avoir atteint un sommet de 38,8 % en 2011-2012, mais demeure plus élevé qu'en 2009-2010, alors qu'il se situait à 25,4 %.

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

Comme le montre le tableau 24, les taux d'épuisement de la période de prestations sont passablement liés au nombre d'heures d'emploi assurable utilisées pour établir la demande de prestations. Les prestataires qui ont accumulé de 420 à 769 heures en 2013-2014 ont connu un taux d'épuisement de la période de prestations de 13,7 %, comparativement à près de 27 % des prestataires qui avaient accumulé entre 1 120 et 1 819 heures. Toutefois, il a diminué à 22,9 % pour les prestataires qui comptaient plus de 1 820 heures.

La variation des taux d'épuisement de la période de prestations était davantage fonction du taux de chômage que du nombre d'heures d'emploi assurable en 2013-2014, puisque les prestataires dans les régions où le taux de chômage était de 8 % ou moins affichaient un taux d'épuisement de leur période de prestations de 18,4 %, alors que ceux dans les régions où le taux de chômage était de 16,1 % ou plus ont connu des taux moyens d'épuisement de la période de prestations plus de deux fois plus élevés (41,8 %).

Les taux d'épuisement de la période de prestations plus élevés dans les régions où le taux de chômage était élevé s'expliquent par un plus grand recours aux prestations d'assurance-emploi et par le fait qu'une plus grande proportion de prestataires vivant dans ces régions ont travaillé pendant leur période de prestations. Alors qu'environ 51 % de tous les prestataires réguliers ont travaillé pendant leur période de prestations, cette proportion est beaucoup plus élevée (58 %) dans le cas des prestataires vivant dans des régions où le taux de chômage s'élève à plus de 10,1 %.

TABLEAU 24
Taux d'épuisement de la période de prestations (%), 2013-2014

Nombre d'heures d'emploi assurable	Taux de chômage régional (%)					Moyenne
	0,1 à 8,0	8,1 à 10,0	10,1 à 12,0	12,1 à 16,0	16,1 et plus	
420 à 769	8,9	10,6	9,6	16,1	23,7	13,7
770 à 1 119	11,4	16,4	19,2	36,2	48,5	19,1
1 120 à 1 469	21,0	26,6	33,2	47,1	51,0	27,4
1 470 à 1 819	22,9	27,7	34,4	44,9	47,4	27,7
1 820 et plus	19,0	21,9	30,6	38,0	42,2	22,9
Moyenne	**18,4**	**22,3**	**26,2**	**34,8**	**41,8**	**23,3**

Source : EDSC, données administratives sur l'assurance-emploi.

Comme il a été énoncé à la sous-section 3.1 de la section II du présent chapitre, les prestataires qui travaillent pendant leur période de prestations et qui gagnent un revenu suffisant peuvent reporter à plus tard leurs semaines de prestations d'assurance-emploi au cours de la même période de prestations.

6.2.3 Épuisement de la période de prestations et taux de réadmissibilité

Comparativement aux prestataires qui avaient épuisé leurs prestations et dont le taux de réadmissibilité[81] était d'environ 9 % en 2013-2014, les prestataires qui ont épuisé leur période de prestations affichaient un taux de réadmissibilité moyen de 70,4 %, comme le montre le tableau 25. Le taux de réadmissibilité a continué à augmenter depuis 2010-2011 alors qu'il se situait à 58,2 %. Les taux de réadmissibilité varient selon les groupes démographiques, alors que près de 85 % des prestataires fréquents et des prestataires saisonniers ayant épuisé leur période de prestations ont présenté une nouvelle demande d'assurance-emploi, comparativement à 59 % des travailleurs de longue date.

De plus, comme le montre le tableau 25, les prestataires ayant épuisé leur période de prestations qui avaient accumulé un plus grand nombre d'heures d'emploi assurable et/ou qui vivaient dans une région où le taux de chômage était plus faible étaient moins susceptibles de présenter une nouvelle demande d'assurance-emploi en 2013-2014.

6.3 Profil des prestataires selon le type d'épuisement (admissibilité et période de prestations)

Comme il a été mentionné précédemment, environ les deux tiers des prestataires qui ont épuisé leur période de prestations ont été admissibles à présenter une nouvelle demande d'assurance-emploi[82] en 2013-2014. Pour ce faire, ces prestataires devaient accumuler suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant leur période de référence, qui correspond à la période de prestations qu'ils ont épuisée. Comme le montre le tableau 26, près des trois quarts (72,9 %) des prestataires ayant épuisé leur période de prestations ont travaillé pendant environ 16,7 semaines. La mesure dans laquelle les prestataires ont travaillé pendant leur période de prestations a été sous-évaluée, puisque certains prestataires ont choisi d'interrompre leurs prestations d'assurance-emploi plutôt que de déclarer leur travail et leurs revenus toutes les deux semaines. Leur demande de prestations a donc été annulée.

En moyenne en 2013-2014, les prestataires qui n'ont pas épuisé leurs prestations régulières en ont reçu pendant 13,2 semaines, tandis que ceux qui ont épuisé leurs prestations en ont touché pendant 28.1 semaines. Les prestataires qui ont épuisé leur période de prestations ont reçu des prestations régulières pendant 19 semaines, ce qui est comparable au nombre de semaines de prestations de tous les prestataires réguliers (19,5 semaines).

TABLEAU 25
Taux de réadmissibilité des prestataires ayant épuisé leur période de prestations (%), 2013-2014

	Taux de chômage régional (%)					
Nombre d'heures d'emploi assurable	0,1 à 8,0	8,1 à 10,0	10,1 à 12,0	12,1 à 16,0	16,1 et plus	Moyenne
420 à 769	57,7	66,1	66,1	78,8	83,2	73,4
770 à 1 119	72,3	77,5	76,7	83,1	86,3	79,0
1 120 à 1 469	78,8	80,2	79,7	82,4	81,6	80,1
1 470 à 1 819	65,6	71,1	69,5	72,9	78,4	69,8
1 820 et plus	47,8	52,3	56,5	63,1	68,8	53,2
Moyenne	**64,7**	**69,9**	**70,1**	**77,2**	**80,4**	**70,4**

Source : EDSC, données administratives sur l'assurance-emploi.

81 Les prestataires présentant une nouvelle demande dans les quatre semaines suivant l'épuisement d'une demande de prestations d'assurance-emploi antérieure sont jugés comme admissibles à nouveau.

82 Les prestataires présentant une nouvelle demande dans les quatre semaines suivant l'épuisement d'une demande de prestations d'assurance-emploi antérieure sont jugés comme admissibles à nouveau.

Les prestataires qui n'ont pas épuisé leurs prestations ont reçu, en moyenne, 41,6 % des prestations régulières auxquelles ils avaient droit (c.-à-d. semaines de prestations), et près des deux tiers (61,8 %) ont reçu moins de 50 % des prestations régulières auxquelles ils avaient droit. En comparaison, les prestataires qui ont épuisé leurs prestations ont reçu toutes les prestations régulières auxquelles ils avaient droit, par définition, et les prestataires qui ont épuisé leur période de prestations ont reçu 55,9 % des prestations régulières auxquelles ils avaient droit, avec 60 % des prestataires qui ayant reçu au moins 50 % des prestations régulières auxquelles ils avaient droit.

Le fait de travailler pendant une période de prestations et de recourir aux prestations spéciales a une incidence sur le taux d'épuisement de la période de prestations, puisque ces facteurs contribuent à prolonger la durée de la période de prestations. De tous les prestataires ayant épuisé leur période de prestations, 16,3 % ont reçu des prestations spéciales en 2013-2014, ce qui était considérablement plus élevé que chez tous les prestataires réguliers (10,8 %). Cette variation peut être expliquée par le fait que lorsque les prestations spéciales sont combinées aux prestations régulières, la probabilité d'atteindre la dernière semaine de la période de prestations de 52 semaines s'accroît. Toutefois, ceux qui ont utilisé les prestations spéciales

TABLEAU 26
Profil des prestataires, selon le type d'épuisement, 2013-2014

	Tous les prestataires réguliers	Prestataires n'ayant pas épuisé leurs demandes	Prestataires ayant épuisé leurs prestations	Prestataires ayant épuisé leur période de prestations
Taux d'épuisement	s.o.[1]	s.o.[1]	34,3 %	23,3 %
Période creuse avant la prochaine demande				
Prestataires réadmissibles (nouvelles demandes)	19,5 %	1,1 %	9,0 %	70,4 %
Prestataires non réadmissibles (pas de nouvelle demande)	80,5 %	98,9 %	91,0 %	29,6 %
Taux d'épuisement rajusté	s.o.[1]	s.o.[1]	31,2 %	6,9 %
Travail pendant une période de prestations	50,8 %	50,6 %	36,0 %	72,9 %
Nombre moyen de semaines de travail pendant la période de prestations	11,9	8,2	12,3	16,7
Nombre moyen de semaines de prestations régulières versées	19,5	13,2	28,1	19,0
Prestations mixtes (recours aux prestations spéciales)	10,9 %	8,9 %	9,8 %	16,3 %
Proportion des prestations d'assurance-emploi utilisées				
<25 %	17,8 %	33,0 %		14,4 %
25 % à <50 %	18,6 %	28,8 %		25,7 %
50 % à <75 %	15,4 %	19,6 %		28,8 %
75 % à 100 %	48,2 %	18,6 %	100,0 %	31,2 %
Moyenne des prestations d'assurance-emploi utilisées	62,8 %	41,6 %	100,0 %[2]	55,9 %

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

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

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

étaient beaucoup moins susceptibles de présenter une nouvelle demande d'assurance-emploi, puisque 37,6 % des prestataires ayant épuisé leur période de prestations qui ont demandé des prestations spéciales ont présenté une nouvelle demande.

6.4 Épuisement combiné des prestations régulières d'assurance-emploi

L'épuisement combiné des prestations régulières d'assurance-emploi comprend toutes les demandes pour lesquelles les prestataires ont cessé de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi parce qu'ils ont reçu tout ce à quoi ils avaient droit ou parce que leur période de prestations a pris fin. En 2013-2014, le taux d'épuisement combiné était de 57,6 %, ce qui est comparable à 56,7 % en 2012-2013. Si l'on ne tient pas compte des prestataires qui sont à nouveau admissibles à des prestations d'assurance-emploi, le taux d'épuisement combiné rajusté descend à 38,1 %. Les taux d'épuisement examinés et déclarés dans la présente section reflètent la proportion de prestataires réguliers qui n'ont plus accès à des prestations régulières d'assurance-emploi. Toutefois, il est important de noter que certaines de ces personnes auront trouvé un emploi ou seront de retour au travail et, par conséquent, n'auront pas besoin de prestations régulières d'assurance-emploi dans l'immédiat. Il n'existe pas suffisamment de données administratives pour produire un rapport quant à la proportion de prestataires qui ont épuisé leurs prestations (admissibilité ou période de prestations) et qui, dans un court délai, retournent au travail.

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

Dans le cadre du Plan d'action économique de 2012, le gouvernement a mis en place l'initiative JCED pour aider les prestataires d'assurance-emploi à retourner au travail aussi rapidement que possible. Cette initiative, qui est entrée en vigueur le 6 janvier 2013, comprend les quatre mesures suivantes :

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

7.1 Système amélioré d'Alerte-emploi

Lancé le 6 janvier 2013, le Système amélioré d'Alerte-emploi est un service de répertoire électronique qui fournit aux chercheurs d'emploi une liste exhaustive d'offres d'emploi disponibles selon leurs professions et leurs communautés. Pour recevoir quotidiennement des alertes d'emploi de ce répertoire, qui contient des offres d'emploi et de l'information sur le marché du travail, les prestataires de l'assurance-emploi peuvent s'abonner à ce service sur une base volontaire. Ce répertoire, qui contient des offres d'emploi disponibles affichées par le guichet-emploi et les employeurs du secteur privé, offre aussi aux prestataires de l'assurance-emploi de l'information complémentaire, portant notamment, sur d'autres professions pour lesquelles ils pourraient être qualifiés, qui pourrait les aider à décider de la façon et du moment d'élargir leur recherche d'emploi. Les services de ce système amélioré d'Alerte-emploi sont aussi offerts aux personnes qui ne reçoivent pas de prestations d'assurance-emploi, mais qui souhaitent recevoir les offres d'emploi.

Par ailleurs, en plus du service Alerte-emploi, d'autres outils offerts en ligne disponible sur le Guichet emploi fournissent de l'information pertinente sur le marché du travail aux chercheurs d'emploi et aux personnes sous-employées pour les aider à prendre des décisions relatives à leur carrière. Parmi les exemples d'information disponible relative au marché du travail, il y a : les rapports professionnels contenant l'information sur les salaires et leurs perspectives, des outils pour aider à analyser les carrières pouvant intéresser les chercheurs d'emploi ainsi que des données sur les emplois les plus publicisés

Du 1er avril 2013 au 31 mars 2014, 117,5 millions d'alertes-emploi ont été envoyées à 305 362 abonnés. De plus, 162 277 employeurs ont affiché 1 465 891 nouveaux emplois sur le site Web de TaC.

Enquête auprès des ex-clients d'Alerte-emploi

L'enquête auprès des ex-clients d'Alerte-emploi est un sondage volontaire mené auprès des utilisateurs lorsqu'ils se désabonnent du service. Tous les utilisateurs qui se désabonnent reçoivent le sondage; et le taux de réponse est de près de 70 %.

En 2013-2014, 54 286 utilisateurs qui s'étaient désabonnés ont répondu au sondagede sortie pour des ex-clients d'Alerte-emploi. Parmi ceux qui ont répondu, 16 199 (30 %) ont indiqué qu'ils étaient des prestataires d'assurance-emploi, tandis que 9 469 (58 %) de ces prestataires ont répondu qu'ils avaient trouvé un emploi alors qu'ils étaient inscrits à Alerte-emploi.

7.2 Responsabilités des prestataires d'assurance-emploi

Les nouvelles dispositions réglementaires sur l'assurance-emploi précisent les responsabilités des prestataires d'assurance-emploi[83] en définissant ce que sont une recherche d'emploi convenable et un emploi convenable. Les prestataires sont tenus d'entreprendre une recherche d'emploi raisonnable afin de trouver un emploi convenable dans leur région; ils ne sont pas tenus de déménager ou de se réinstaller là où des emplois sont disponibles afin de demeurer admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Les critères employés pour définir ce qu'est une recherche d'emploi convenable sont les suivants : les démarches de recherche d'emploi; l'intensité de la recherche d'emploi; le type de travail recherché; et les preuves des efforts de recherche d'emploi. Les critères employés pour définir un emploi convenable sont les suivants : le type de travail; le salaire; le temps de déplacement; les conditions de travail; les heures de travail; et la situation personnelle. Les exigences concernant le type de travail et le salaire varient selon la catégorie de prestataire[84]. Pour plus de renseignements concernant la répartition à l'échelle nationale des demandes de prestations régulières présentées par catégorie de prestataire d'assurance-emploi, veuillez vous référer à la section 1.5 du chapitre 2.

Séances d'information à l'intention des prestataires (SIP)

Depuis février 2013, après la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires sur l'assurance-emploi, les séances d'information à l'intention des prestataires (SIP) ont été adaptées à chacun des trois groupes de prestataires d'assurance-emploi à savoir: les prestataires fréquents, les prestataires occasionnels et les travailleurs de longue date. De plus, les prestataires aiguillés vers les SIP sont définis selon des critères normalisés et la demande d'emploi locale dans leur profession antérieure.

Du 1er Avril 2013 au 31 Mars 2014, plus de 10 000 séances d'information ont eu lieu à l'échelle nationale. Plus de 174 000 demandeurs avaient été conviés d'assister à ces séances d'information dont la répartition régionale était la suivante:

- Atlantique : 1 456 sessions
- Québec : 2 475 sessions
- Ontario : 3 870 sessions
- L'Ouest du Canada et les Territoires : 2 303 sessions

Une analyse préliminaire des six premiers mois des SIP indique que les séances aident les prestataires d'assurance-emploi à retourner au travail. De ceux qui ont été conviés à assister aux SIP, 24,4 % étaient

[83] Les nouvelles définitions s'appliquent aux personnes qui reçoivent des prestations régulières d'assurance-emploi et des prestations de pêcheur et non à celles qui reçoivent des prestations spéciales (prestations de maladie, de compassion, de maternité et parentales).

[84] Pour obtenir plus de renseignements sur le type de travail que les prestataires d'assurance-emploi doivent chercher et accepter selon les trois catégories de prestataires d'assurance-emploi, conformément aux nouvelles dispositions réglementaires sur l'assurance-emploi, veuillez visiter le site suivant : **http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/jced/index.shtml**.

plus susceptibles de retourner au travail et d'être sur l'assurance-emploi 1,2 semaine de moins que les prestataires d'assurance-emploi qui n'ont pas assisté aux SIP.

Une évaluation ministérielle est en cours pour examiner l'incidence des SIP réorganisées sur le jumelage des prestataires d'assurance-emploi et des emplois disponibles. Une évaluation en 2015 comparera les prestataires qui ont été aiguillés vers les séances d'information avec un échantillon aléatoire de prestataires ayant des attributs similaires qui n'ont pas été conviés à asister aux séances d'information (c.-à-d. un groupe témoin). Des indicateurs comme la durée moyenne des prestations régulières seront comparés. Les résultats préliminaires de l'évaluation seront présentés dans les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi.*

Exclusion et inadmissibilité

Selon la *Loi sur l'assurance-emploi,* des chercheurs d'emploi peuvent être exclus du bénéfice des prestations d'assurance-emploi pour diverses raisons; et l'entrée en vigueur de l'initiative JCED n'a pas eu à modifier ces dispositions d'exclusion et d'inadmissibilité aux prestations dans la mesure où il n'y a pas eu dans le cadre de cette initiative des ajouts de nouveaux motifs ou codes opérationnels pour exclure les prestataires du bénéfice des prestations. Aussi, il n'existe aucune donnée administrative permettant de savoir précisément les prestataires d'assurance-emploi qui se sont vu refuser des prestations en raison des dispositions réglementaires ou des SIP qui ont été introduites dans le cadre de l'initiative JCED. Toutefois, deux types d'inadmissibilité particulière sont étroitement liés à ces nouvelles dispositions réglementaires et aux SIP, ce qui peut donner un aperçu de l'impact que cela peut avoir sur les prestataires d'assurance-emploi.

En effet, au cours de l'exercice 2013-2014, un total de 1 080 inadmissibilités ont été imposées parce que les prestataires n'avaient pas fait de recherche d'emploi ou avaient refusé d'accepter un emploi convenable. Cela représente une faible proportion (0,08 %) de toutes les demandes de prestations de pêcheur et de prestations régulières d'assurance-emploi établies et ne tient pas compte du fait que dans certains cas, les prestations auraient été rétablies une fois que le prestataire aurait démontré qu'il s'est acquitté de sa responsabilité. Le nombre de cas d'inadmissibilité imposée en 2013-2014 en lien avec l'initiative JECD représente une faible augmentation (580) par rapport à l'année précédente.

7.3 Coordination accrue entre le régime d'assurance-emploi et le Programme des travail étrangers temporaires (PTET)

Le gouvernement est en train de renforcer les liens entre le régime d'assurance-emploi et le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) dans le but de s'assurer que les employeurs et les prestataires d'assurance-emploi sont mieux jumelés et que les Canadiens qualifiés sont pris en considération avant l'embauche de travailleurs étrangers temporaires. Afin de s'assurer que les Canadiens sont pris en considération avant les travailleurs étrangers temporaires (TET), depuis le printemps 2014, l'information figurant sur le relevé d'emploi (RE) est utilisée par les responsables du PTET à des fins de référence croisée en vue de déterminer si un employeur a récemment mis à pied des Canadiens et tente d'embaucher des TET pour le même emploi.

Les résultats des vérifications des RE seront présentés dans les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi.*

7.4 Collaboration avec les provinces et les territoires

En mai et novembre 2013, les représentants du Ministère ont signé respectivement des protocoles d'entente avec la Colombie-Britannique et le Manitoba, pour établir des projets de collaboration dans le cadre de l'initiative JCED. Comme résultat de ces deux projets, 3 200 prestataires d'assurance-emploi, les deux provinces confondues, avaient été contactés pour se voir offrir un soutien à l'emploi dès le début de leurs demandes de prestations. Ces deux projets ont pris fin en mars 2014, et leur impact sur le retour au travail et sur les économies en matière d'assurance-emploi sera évalué dans le cadre du rapport d'évaluation de l'initiative JCED de 2015.

Dans le cadre du renouvellement des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), le Ministère collabore davantage avec les provinces et territoires quant au moyen de communiquer avec les prestataires d'assurance-emploi plus tôt pendant leur période de prestations.

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

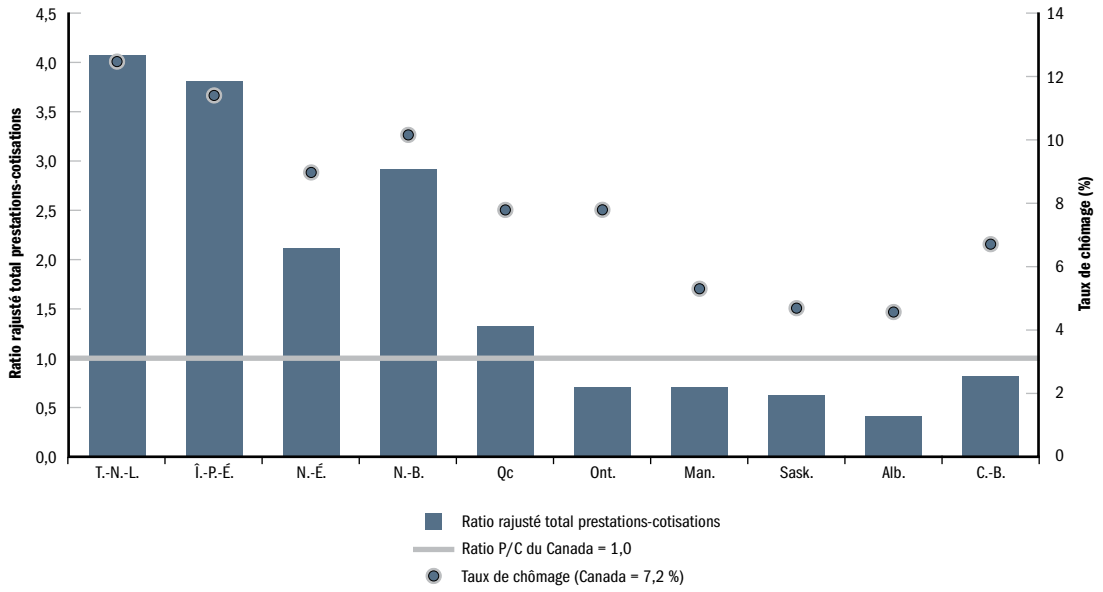
Tout comme on l'a fait précédemment avec l'analyse de la redistribution du revenu pour l'ensemble des prestations de revenu de l'assurance-emploi, ce rapport présente aussi les résultats de l'examen de la redistribution du revenu tiré des prestations régulières d'assurance-emploi régulières. Le montant des prestations régulières reçues par chaque province ou territoire, industrie et groupe démographique a été divisé par le montant total des cotisations d'assurance-emploi versées. Ces ratios ont par la suite été rajustés de façon à ce que le ratio pour le Canada soit égal à 1,0[85]. Le ratio obtenu pour chaque juridiction indique si celle-ci a reçu plus de prestations qu'elle n'a versé de cotisations au régime, par rapport au Canada dans son ensemble.

8.1 Ratio prestations d'assurance-emploi régulières-cotisations (P/C), selon la province ou le territoire[86,87]

Les provinces de l'Atlantique et le Québec[88] sont demeurés des bénéficiaires nets des prestations régulières du régime d'assurance-emploi en 2012, comme pour les années précédentes, avec des ratios rajustés supérieurs à 1,0. L'Ontario et les provinces de l'Ouest, pour leur part, sont demeurés des cotisants nets, avec des ratios rajustés inférieurs à 1,0 (voir le graphique 36)[89]. De façon générale, les provinces dont

GRAPHIQUE 36

Ratio rajusté total prestations/cotisations (P/C) et taux de chômage, selon la province, 2012



Sources : Agence du revenu du Canada, déclaration de T4 de 2012 dénotant un revenu d'emploi; EDSC, données administratives de l'assurance-emploi; Statistique Canada, Enquête sur la population active.

---

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

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

87 Veuillez vous référer à la section 1.2.8 sur le ratio P/C pour les bénéficiaires de prestations de revenu totales au titre de l'assurance-emploi.

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

89 Les plus récentes données fiscales disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2012.

le ratio prestations-cotisations est plus élevé affichent aussi un taux de chômage élevé. En 2012, les provinces de l'Atlantique ont enregistré les plus hauts taux de chômage au pays, tandis que les plus faibles ont été observés dans les provinces de l'Ouest en raison du solide rendement économique de la région.

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

En 2012, le secteur de la production des biens était un bénéficiaire net des prestations régulières du régime d'assurance-emploi, avec un ratio rajusté prestations régulières-cotisations (P/C) de 1,8, tandis que le secteur des services était un cotisant net, avec un ratio rajusté de 0,8. Comme on l'a vu au chapitre 1, en 2013-2014, le secteur de la production des biens regroupait 38,6 % de toutes les demandes de prestations régulières et 20,0 % des salariés, de sorte que ce secteur était surreprésenté par rapport au nombre de demandes de prestations régulières. À l'inverse, le secteur des services regroupait 58,0 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et 80,0 % des salariés, ce qui indique que ce secteur était sous-représenté en ce qui a trait aux demandes de prestations.

Le secteur de la production des biens compte certaines industries où la proportion de travailleurs saisonniers est élevée – comme l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse (P/C de 4,5) et la construction (P/C de 2,7). Par conséquent, le secteur de la production des biens est demeuré un important bénéficiaire net du régime, comme lors des années précédentes.

Comme le montre le tableau 27, au sein du secteur des services, trois industries ont été des bénéficiaires nettes des prestations régulières du régime de l'assurance-emploi, avec un ratio rajusté prestations régulières-cotisations (P/C) supérieur à 1,0. Il s'agit de l'industrie des arts, des spectacles et des loisirs (ratio prestations régulières-cotisations de 2,0), de l'industrie des services administratifs, des services de soutien, des services de gestion des déchets et des services d'assainissement (ratio prestations régulières-cotisations de 1,4) et de l'industrie des services d'hébergement et de restauration (ratio prestations régulières-cotisations de 1,2).

TABLEAU 27
Ratios rajustés prestations régulières-cotisations, selon le secteur et l'industrie, 2012

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

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

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

Les travailleurs âgés étaient des bénéficiaires nets en 2012, avec un ratio rajusté prestations régulières-cotisations supérieur à 1,0. Ce résultat concorde avec les conclusions d'une étude d'évaluation[90], qui montre que les travailleurs âgés (55 ans et plus) sont généralement plus susceptibles d'être des bénéficiaires nets des prestations d'assurance-emploi régulières.

Les hommes (ratio prestations régulières-cotisations de 1,2) ont été des bénéficiaires nets, avec un ratio rajusté prestations régulières-cotisations supérieures à 1,0. Toutefois, les femmes (ratio prestations régulières-cotisations de 0,8) étaient des cotisantes

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

nettes du régime d'assurance-emploi en 2012 si l'on tient uniquement compte des prestations régulières, par rapport au ratio obtenu lorsque toutes les prestations de revenu de l'assurance-emploi sont prises en compte (ratio de 1,1). Cela correspond au fait que les taux de chômage sont plus élevés chez les hommes que chez les femmes.

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

9.1 Travailleurs saisonniers

En raison des différentes méthodologies utilisées par divers organismes pour définir les demandes saisonnières et le travail saisonnier, il est possible que la section sur les Prestations d'assurance-emploi régulières et travailleurs saisonniers du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014* présente des analyses variées.

Selon les données de l'Enquête sur la population active (EPA), il y avait 431 700 travailleurs saisonniers[91] en 2013-2014, ce qui représente une baisse de 6,4 % par rapport à 2012-2013. Le nombre de travailleurs saisonniers a atteint son plus bas niveau depuis 2009-2010 (420 000); mais ce chiffre demeure néanmoins plus élevé que les niveaux observés avant le début de la récession à la fin des années 2000 (c.-à-d. 418 900 en 2007-2008).

Les travailleurs saisonniers représentaient 21,6 % de tous les travailleurs temporaires et 2,9 % de tous les salariés en 2013-2014, soit les plus faibles proportions observées depuis les dix dernières années. Au cours de la dernière décennie, la proportion de travailleurs saisonniers par rapport à l'ensemble des travailleurs temporaires a varié entre 21,6 % et 23,7 %. La proportion de travailleurs saisonniers sur l'ensemble des salariés a pour sa part varié entre 2,9 % et 3,1 %.

Une étude[92] ayant porté sur les travailleurs saisonniers a permis de constater qu'ils sont plus susceptibles d'être de sexe masculin, d'avoir un niveau de scolarité peu élevé et d'avoir moins de personnes à charge que les travailleurs en général. Ils sont également plus nombreux dans les provinces de l'Atlantique et dans les industries primaires.

Ces conclusions sont confirmées par une récente étude[93], qui a révélé que le nombre de travailleurs saisonniers a augmenté de façon constante et plus rapidement que tous les autres types de salariés entre 1997 et 2011, qu'ils vieillissent plus rapidement que l'ensemble des travailleurs canadiens et qu'ils se retrouvent plus fréquemment dans des entreprises comptant moins de 20 employés.

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

Le nombre de demandes de prestations saisonnières de l'assurance-emploi[94] a augmenté de 0,3 %, pour se chiffrer à 449 600 en 2013-2014. Parmi ces demandes, 422 420 étaient des demandes de prestations régulières et 27 180 de prestataires de prestations de pêcheur[95]. L'analyse présentée dans les sous-sections portant sur la saisonnalité est axée sur les demandes de prestations régulières.

Par le passé, la situation du marché du travail a eu moins d'incidence sur le volume des demandes de prestations saisonnières que sur celui des demandes de prestations régulières non saisonnières. Toutefois, la récession de la fin des années 2000 et la croissance qui s'en est suivie ont contribué à la baisse de la proportion de demandes de prestations saisonnières par rapport à l'ensemble des demandes de prestations régulières en 2008-2009, et aux augmentations subséquentes entre 2009-2010 et 2012-2013, comme l'illustre le graphique 37.

---

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

92 RHDCC, Évaluation de l'emploi saisonnier : Mise à jour, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2009.

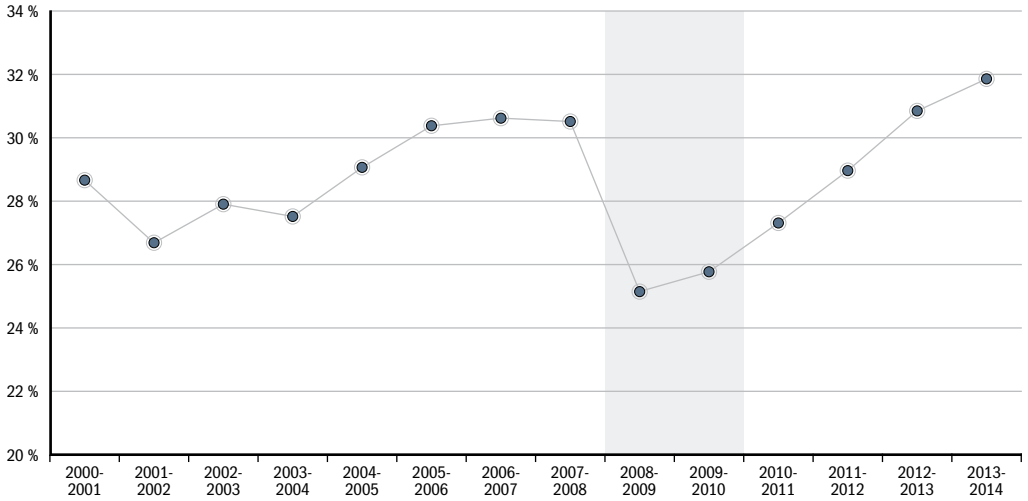
93 RHDCC, Un profil des travailleurs saisonniers en 2011 : un complément à un profil des travailleurs temporaires, RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

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

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

GRAPHIQUE 37

Prestations régulières saisonnières en tant que proportion du total des prestations régulières, de 2000-2001 à 2013-2014



Remarque : La zone ombragée correspond à une période de récession.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

Les données administratives de l'assurance-emploi montrent que le nombre de demandes saisonnières présentées par des demandeurs de prestations régulières s'est accru d'un point de pourcentage pour atteindre 422 420 en 2013-2014. Ces demandes saisonnières représentaient 31,9 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières présentées en 2013-2014, ce qui constitue une hausse de 30,9 % par rapport à l'année précédente. Le nombre de demandes saisonnières a augmenté pour une cinquième année consécutive après avoir connu un important déclin en 2008-2009, avant le début de la récession de la fin des années 2000.

Comme le montre le tableau 28, les demandes de prestations saisonnières proviennent le plus souvent des travailleurs de 45 ans et plus, des provinces de l'Atlantique et du Québec, et du secteur de la production des biens. Les industries de la construction, de la fabrication et de l'enseignement sont celles d'où provient près de la moitié de toutes les demandes saisonnières de l'assurance-emploi.

Même s'il y a des prestataires saisonniers dans toutes les provinces, les demandes saisonnières sont plus nombreuses dans celles où une bonne part des emplois est rattachée aux industries saisonnières.

Selon les provinces le Québec a la plus forte incidence de saisonnalité; cette province comptant pour 160 890 (38,1 %) de toutes les demandes saisonnières de prestations régulières en 2013-2014, comparativement à 263 350 (29,2 %) de l'ensemble des demandes non saisonnières de prestations régulières. À l'inverse, l'Ontario comptait pour 95 870 (22,7 %) des demandes saisonnières, mais pour 305 170 (33,8 %) de toutes les demandes non saisonnières de prestations régulières. Cette disparité s'explique en partie par les caractéristiques saisonnières de l'industrie de la construction, qui diffèrent dans ces deux provinces. Par exemple, en 2013-2014, 50 340 (ou 52,2 %) demandes de prestations régulières au Québec provenant de l'industrie de la construction étaient des demandes saisonnières par rapport à l'ensemble des demandes, alors qu'en Ontario, les chiffres étaient de 23 130 ou 31,7 %. Pour le reste du Canada, 32 940, ou 31,3 % de toutes les demandes de prestations provenant de l'industrie de la construction étaient des demandes saisonnières. Le nombre moyen d'heures d'emploi assurable au sein de l'industrie québécoise de la construction (1 287) était plus faible que celui de l'Ontario (1 383) et du reste du Canada (1 309).

TABLEAU 28
Demandes de prestations régulières et demandes de prestations régulières saisonnières de l'assurance-emploi, 2013-2014

	Répartition du volume (chiffres)			Répartition du volume (%)			Fréquence (%)	
	Demandes de prestations régulières	Demandes de prestations régulières saisonnières	Demande de prestations régulières non saisonnières	Demandes de prestations régulières (%)	Demandes de prestations régulières saisonnières (%)	Demandes de prestations régulières non saisonnières (%)	Demandes de prestations régulières saisonnières en tant que % des demandes régulières	Demandes de prestations régulières non saisonnières en tant que % des demandes régulières
Total (Canada)	**1 325 840**	**422 420**	**903 420**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**31,9**	**68,1**
Sexe								
Hommes	808 050	262 030	546 020	60,9	62,0	60,4	32,4	67,6
Femmes	517 790	160 390	357 400	39,1	38,0	39,6	31,0	69,0
Âge								
15 à 24 ans (jeunes)	129 400	10 940	118 460	9,8	2,6	13,1	8,5	91,5
25 à 44 ans	580 680	155 340	425 340	43,8	36,8	47,1	26,8	73,2
45 à 54 ans	330 230	126 060	204 170	24,9	29,8	22,6	38,2	61,8
55 ans et plus (travailleurs âgés)	285 530	130 080	155 450	21,5	30,8	17,2	45,6	54,4
Province/territoire								
Provinces de l'Atlantique	208 310	101 380	106 930	15,7	24,0	11,8	48,7	51,3
Reste du Canada	1 117 530	321 040	796 490	84,3	76,0	88,2	28,7	71,3
Terre-Neuve-et-Labrador	63 290	32 100	31 190	4,8	7,6	3,5	50,7	49,3
Île-du-Prince-Édouard	16 040	8 750	7 290	1,2	2,1	0,8	54,6	45,4
Nouvelle-Écosse	59 530	26 060	33 470	4,5	6,2	3,7	43,8	56,2
Nouveau-Brunswick	69 450	34 470	34 980	5,2	8,2	3,9	49,6	50,4
Québec	424 240	160 890	263 350	32,0	38,1	29,2	37,9	62,1
Ontario	401 040	95 870	305 170	30,2	22,7	33,8	23,9	76,1
Manitoba	35 640	10 520	25 120	2,7	2,5	2,8	29,5	70,5
Saskatchewan	27 390	7 770	19 620	2,1	1,8	2,2	28,4	71,6
Alberta	84 000	13 000	71 000	6,3	3,1	7,9	15,5	84,5
Colombie-Britannique	140 820	32 110	108 710	10,6	7,6	12,0	22,8	77,2
Nunavut	850	50	800	0,1	0,0	0,1	5,9	94,1
Territoires du Nord-Ouest	1 530	280	1 250	0,1	0,1	0,1	18,3	81,7
Yukon	2 020	550	1 470	0,2	0,1	0,2	27,2	72,8
Secteur								
Secteur de la production des biens	512 200	186 970	325 250	38,6	44,3	36,0	36,5	63,5
Secteur des services	769 260	225 780	543 480	58,0	53,4	60,2	29,4	70,6
Non-classifié	44 350	9 660	34 690	3,3	2,3	3,8	21,8	78,2

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

Les provinces de l'Atlantique, qui dépendent fortement des industries saisonnières, ont également rapporté des volumes élevés de demandes régulières saisonnières. Collectivement, les quatre provinces de l'Atlantique représentaient 24 % de toutes les demandes régulières saisonnières comparativement à seulement 11,8 % de toutes les demandes de prestations régulières non saisonnières en 2012-2013.

Pour saisir la fréquence des demandes saisonnières de prestations régulières, le ratio utilisé a été le nombre de demandes saisonnières de prestations régulières par rapport à l'ensemble des demandes de prestations régulières. Selon ce ratio, 48,7 % des demandes régulières provenant des provinces de l'Atlantique en 2013-2014 étaient saisonnières, comparativement à 28,7 % dans le reste du pays. Le nombre élevé de demandes dans ces provinces était largement attribuable à son secteur de la production des biens dont 54,9 % des demandes régulières étaient saisonnières, par rapport à 32,4 % dans le reste du Canada. Au sein des provinces de l'Atlantique, les industries affichant le plus de demandes saisonnières de prestations régulières étaient celles de l'agriculture, de la foresterie et de la chasse (70,7 %), de la fabrication (59,1 %) et de la construction (47,8 %).

Parmi toutes les provinces, l'Alberta affichait une incidence plus faible de demandes saisonnières, soit 15,5 % de toutes ses demandes régulières. Ce faible taux peut s'expliquer par le fait que 14,6 % des demandes régulières provenant du secteur de la production des biens albertains étaient saisonnières, un chiffre considérablement plus bas que celui de 48,7 % affiché par ce même secteur dans les provinces de l'Atlantique. Ce contraste saisissant est attribuable à des circonstances industrielles et diverses conditions économiques. Historiquement, l'Alberta a affiché de plus bas taux de chômage que les provinces de l'Atlantique, ce qui fut également le cas en 2013-2014 (un taux de 4,6 % en Alberta par rapport à des taux variant de 9,0 % à 11,6 % dans les provinces de l'Atlantique). Nonobstant les circonstances personnelles et les difficultés liées aux compétences et au jumelage d'emploi, des conditions économiques défavorables peuvent entraîner des situations peu souhaitables qui contribuent potentiellement à un nombre plus élevé de demandes de prestations d'assurance-emploi dans les provinces et territoires.

En général, environ la moitié des demandes saisonnières de prestations régulières sont présentées au troisième trimestre de l'exercice, entre octobre et décembre (voir le tableau 29). En 2013-2014, 47,7 % des nouvelles demandes saisonnières de prestations régulières ont été établies entre octobre et décembre. Cette situation s'explique principalement par le fait que 59,6 % des demandes saisonnières présentées par des hommes, qui représentent 262 030 ou 62 % de toutes ces demandes, ont été établies au cours du troisième trimestre de 2013-2014. De plus, l'analyse industrielle a indiqué que 47,7 % de l'ensemble des demandes saisonnières de prestations régulières provenant du secteur de la production des biens ont également été établies au cours de ce trimestre. Les travailleurs masculins sont généralement surreprésentés dans ce secteur. En 2013-2014, ils représentaient 158 890 ou 85 % de toutes les demandes saisonnières de prestations dans le secteur de production des biens.

Les demandes de prestations peuvent aussi varier significativement selon la saison, le sexe et l'industrie. En 2013-2014, on a constaté que 25,8 % de toutes les demandes de prestations régulières saisonnières ont été présentées au cours du deuxième trimestre. Cette situation peut s'expliquer, entre autres, par le fait que près de la moitié (46,4%) de toutes les demandes de prestations régulières saisonnières présentées par les femmes en 2013-2014 l'ont été au cours de ce trimestre, entre juillet et septembre. La majorité de ces demandes présentées par les femmes provenait principalement de l'industrie des services éducatifs. Et 50 930 (77,4 %) des 65 780 demandes de prestations régulières saisonnières présentées par des femmes provenant de l'industrie des services d'enseignement l'ont été durant le deuxième trimestre. Autre fait intéressant, de toutes les demandes de prestations régulières saisonnières présentées par les femmes en 2013-2014 (160 380), un nombre important (65 780 ou 41 %) provenaient de l'industrie des services d'enseignement.

TABLEAU 29
Demandes saisonnières de prestations d'assurance-emploi régulières par trimestre, 2013-2014

	Exercice financier 2013-2014				
	Total des demandes saisonnières de prestations d'assurance-emploi régulières	Distribution des demandes saisonnières de prestations d'assurance-emploi régulières par trimestre (%)			
		T1	T2	T3	T4
Total (Canada)	**422 410**	**12,7**	**25,8**	**47,7**	**13,8**
Sexe					
Hommes	262 030	9,6	13,2	59,6	17,5
Femmes	160 380	17,8	46,4	28,2	7,6
Âge					
15 à 24 ans (jeunes)	10 940	5,0	12,3	63,3	19,3
25 à 44 ans	155 330	11,1	25,4	49,5	14,0
45 à 54 ans	126 060	13,6	29,5	43,8	13,1
55 ans et plus (travailleurs âgés)	130 080	14,4	23,9	48,0	13,7
Province/territoire					
Terre-Neuve-et-Labrador	32 100	13,5	19,3	49,1	18,0
Île-du-Prince-Édouard	8 750	11,1	21,6	52,7	14,6
Nouvelle-Écosse	26 060	16,8	24,1	43,4	15,6
Nouveau-Brunswick	34 470	15,8	16,9	49,4	17,9
Québec	160 890	12,8	20,9	53,7	12,6
Ontario	95 870	9,9	34,0	41,7	14,4
Manitoba	10 520	11,9	39,4	40,3	8,4
Saskatchewan	7 770	11,5	36,9	40,4	11,2
Alberta	13 000	13,0	38,3	38,7	10,0
Colombie-Britannique	32 100	14,1	32,7	41,9	11,3
Nunavut	50	0,0	20,0	60,0	20,0
Territoires du Nord-Ouest	280	17,9	28,6	42,9	10,7
Yukon	550	3,6	9,1	67,3	20,0
Secteur					
Secteur de la production des biens	186 970	12,7	25,8	47,7	13,8
Secteur des services	225 780	17,1	36,7	35,6	10,5
Non-classifié	9 660	7,6	16,5	57,4	18,6

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

9.3 Éligibilité aux prestations d'assurance-emploi régulières chez les prestataires saisonniers

L'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECAE) montre que l'admissibilité aux prestations régulières chez les travailleurs saisonniers est plus élevée que chez les travailleurs temporaires non saisonniers[96], mais qu'elle est plus faible que chez les travailleurs qui occupent un emploi permanent à temps plein. En 2013, 85 % des travailleurs saisonniers en chômage qui avaient payé des cotisations avant d'être mis à pied ou de démissionner pour un motif valable étaient éligibles aux prestations régulières. Par ailleurs, 95 % des travailleurs permanents à temps plein ayant vécu la même situation étaient éligibles aux prestations régulières en 2013, comparativement à 74,5 % des travailleurs temporaires non saisonniers. Selon une récente étude basée[97] sur l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE), la probabilité d'être admissible aux prestations d'assurance-emploi régulières est plus faible (de 12 points de pourcentage) chez les travailleurs saisonniers que chez les travailleurs occupant un emploi permanent à temps plein qui ont connu une cessation d'emploi.

Des données administratives de l'assurance-emploi montrent que la différence au chapitre de l'accès aux prestations régulières entre les travailleurs saisonniers et les travailleurs qui occupent un emploi permanent à temps plein est attribuable au nombre moins élevé d'heures d'emploi assurable qu'accumulent les prestataires saisonniers. Parmi toutes les personnes qui ont demandé des prestations régulières en 2013-2014, 94,8 % comptaient au moins 700 heures d'emploi assurable, c'est-à-dire le nombre maximum d'heures nécessaires pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. Ce pourcentage était de 95,7 % une fois les demandes saisonnières de prestations régulières exclues. En revanche, chez les personnes ayant présenté une demande saisonnière de prestations régulières, uniquement 92,8 % comptaient au moins 700 heures. En outre, l'étude mentionnée ci-dessus a également permis de constater que le nombre moyen d'heures d'emploi assurable accumulées par les travailleurs saisonniers était de 34,5 % moins élevé que celui des travailleurs permanents à temps plein.

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

En 2013-2014, les prestataires saisonniers ont eu droit à 30,6 semaines de prestations régulières en moyenne, une baisse par rapport à 31,3 semaines en 2012-2013. Cette récente baisse a fait en sorte que la période d'admissibilité moyenne aux prestations régulières demeure légèrement en-dessous du niveau antérieur à la récession qui était de 31,9 semaines en 2007-2008.

Par rapport à l'ensemble des demandeurs de prestations régulières, les prestataires saisonniers tendent à utiliser une plus faible proportion de leur période d'admissibilité. L'écart dans la proportion de la période d'admissibilité utilisée s'est accru en 2011-2012 entre les prestataires saisonniers et les prestataires réguliers par rapport à 2010-2011.Par demande, les prestataires saisonniers réguliers ont utilisé, en moyenne, 60,8 % de leur période d'admissibilité pour les demandes présentées en 2012-2013, et 59 % pour les demandes présentées en 2011-2012[98]. En comparaison, les prestataires réguliers ont utilisé 63,1 % de leur période d'admissibilité pour les demandes présentées en 2012-2013, et 62,2 % pour les demandes établies en 2011-2012.

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

Parallèlement, la durée moyenne des prestations régulières est également plus courte dans le cas des prestataires saisonniers que pour l'ensemble des prestataires réguliers. En moyenne, les prestataires saisonniers réguliers qui ont présenté une demande de prestations en 2012-2013 ont touché des prestations pendant 18,1 semaines, tandis que les prestataires réguliers ont touché, en moyenne, des prestations pendant 19,6 semaines. Il en va de même pour les

---

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

[97] RHDCC, *EI and Non-standard Workers: Part-Time, Short-Term and Seasonal Workers,* RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012.

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

demandes présentées en 2011-2012; les prestataires saisonniers ont touché, en moyenne, des prestations pendant 18,5 semaines, et les prestataires réguliers, pendant 19,9 semaines en moyenne.

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

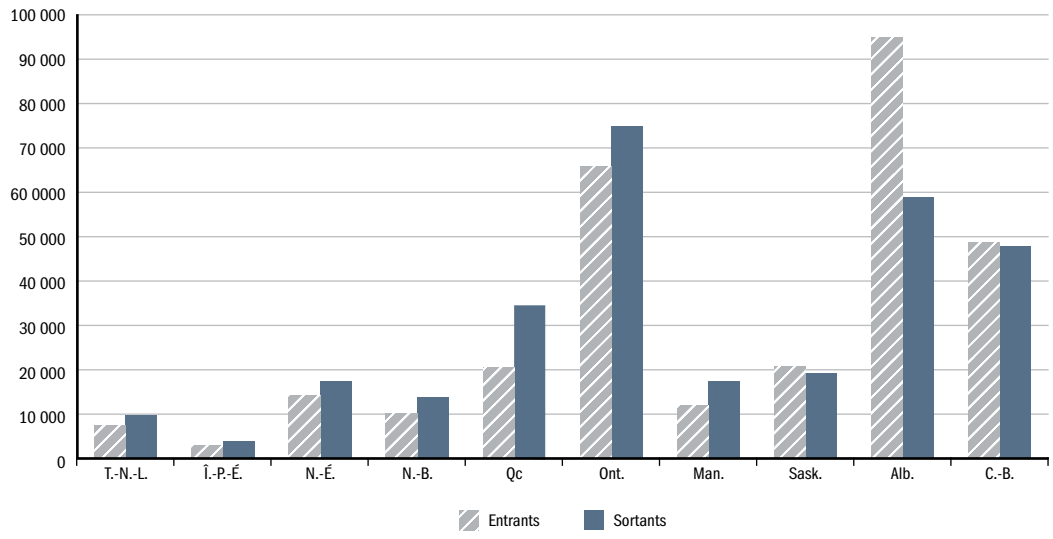
On observe un déplacement important de la main-d'œuvre au Canada, principalement des régions où le taux de chômage est élevé et la rémunération est faible vers les régions où le taux de chômage est plus faible et les salaires plus élevés. Toutefois, la variation des taux de chômage entre les régions, qui s'est poursuivie pendant des décennies et qui s'est maintenue tout au long de la récession de la fin des années 2000, donne à penser que l'inertie géographique existe dans les marchés du travail canadiens, du moins dans une certaine mesure. Malgré les débouchés offerts dans d'autres régions du pays, certains travailleurs ne sont pas aptes à déménager ou disposés à le faire, ce qui contribue à créer des foyers de chômage.

La sous-section 10.1 porte sur l'analyse de la mobilité de la main-d'œuvre au Canada, principalement en ce qui concerne les mouvements migratoires entre les provinces. La sous-section 10.2 analyse les répercussions de l'assurance-emploi sur la mobilité de la main-d'œuvre, y compris la question de savoir si la générosité de l'assurance-emploi ou les frais de déménagement ont une incidence sur les décisions en matière de mobilité.

10.1 Mobilité de la main-d'œuvre au Canada

Selon les estimations démographiques[99] de Statistique Canada sur la mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre en 2013-2014, seulement trois provinces, l'Alberta (+36 114), la Saskatchewan (+1 760) et la Colombie-Britannique (+851), affichaient un solde migratoire net positif par rapport à l'ensemble des provinces du pays, comme le montre le graphique 38. Le Québec (-14 385), l'Ontario (-9 127) et le Manitoba (-5 268) affichaient les soldes migratoires nets négatifs les plus élevés.

GRAPHIQUE 38
Mobilité interprovinciale de la main-d'œuvre, 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

[99] Les estimations démographiques de Statistique Canada sont fondées sur Estimations de la population totale, Canada, provinces et territoires. Les chiffres de 2013-2014 sont provisoires.

En 2013-2014, l'Alberta a attiré 94 702 entrants, soit plus que toute autre province, suivie par l'Ontario (65 566) et la Colombie-Britannique (48 278). Chaque année depuis les deux dernières décennies, la province de l'Alberta a connu le plus important mouvement migratoire net positif, sauf en 2009-2010 (-2 343). Au cours des dix dernières années combinées, seuls l'Alberta (+242 180), la Colombie-Britannique (+67 564) et le Yukon (+1 955) ont affiché un flux migratoire net positif, tandis que toutes les autres provinces et tous les autres territoires ont connu un flux migratoire net négatif.

À l'heure actuelle, les deux tendances prédominantes en ce qui a trait à la mobilité de la main-d'œuvre au Canada sont un déplacement d'est en ouest et un déplacement vers l'Alberta. Selon une analyse des données sur la migration interprovinciale de Statistiques Canada, parmi les résidents provinciaux qui ont choisi de faire un déplacement vers l'est ou vers l'ouest[100] en 2013-2014, 66,8 % se sont déplacés vers l'ouest et les autres 33,2 %, vers l'est. Ces chiffres concordent avec la situation des cinq dernières années où une moyenne de 65,1 % des gens a choisi de partir vers l'ouest. En 2013-2014, la majorité des sortants (61,0 %) provenant des provinces de l'Atlantique se sont installés en Alberta (34,6 %) ou en Ontario (26,4 %).

L'Alberta a été la destination de prédilection pour tous les sortants provinciaux, sauf pour ceux qui quittaient le Québec et l'Île-du-Prince-Édouard. L'Alberta était surtout prisée par les sortants de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan qui, regroupés, représentaient 69,2 % de tous les entrants dans la province. L'économie en expansion de l'Alberta peut avoir conduit plusieurs personnes à migrer dans la province. Au cours des cinq dernières années, l'Alberta a connu des gains d'emploi de 217 400 postes (+10,8 %), alors que la plus importante croissance s'est manifestée dans les secteurs de la construction, avec 48,100 postes de plus (+24,2 %), de la foresterie, de la pêche, des mines, de l'exploitation en carrière, et de l'extraction de pétrole et de gaz, avec 39 900 postes de plus (+29,5 %), et des services professionnels, scientifiques et techniques, avec 30 400 postes de plus (+20,4 %).

Une autre tendance émergente montre que la Saskatchewan a affiché un solde migratoire net positif chaque année depuis 2007-2008, avec une moyenne annuelle de +2 158 personnes pour le nombre net de migrants. Au cours de cette période, l'emploi global en Saskatchewan s'est accru de 59 200 (+11,7 %), alors que les plus fortes croissances se sont produites dans les secteurs de la construction, avec 21 000 postes (+63,6 %), des soins de santé et de l'assistance sociale, avec 12 000 postes (+19,2 %) et des services professionnels, scientifiques et techniques, avec 5 500 postes (+26 3 %).

Les taux de chômage en Saskatchewan (4,2 %) et en Alberta (4,6 %) sont demeurés considérablement plus bas que la moyenne nationale (7,0 %) et des taux des provinces de l'Atlantique (qui variaient de 9,0 % à 11,6 %). Cela correspond aux données de la dernière décennie, à divers degrés. Les possibilités d'emploi pourraient partiellement expliquer le flux entrant de migration des dernières années vers l'Alberta et, dans une moindre mesure, vers la Saskatchewan. La mobilité de la main-d'œuvre (plus particulièrement les déplacements d'est en ouest) est jusqu'à présent positive, dans la mesure où elle offre aux travailleurs la possibilité d'avoir accès à d'autres marchés du travail et d'obtenir un meilleur emploi. D'un point de vue national, la mobilité interprovinciale est souhaitable lorsque les travailleurs provenant de provinces affichant un chômage élevé se déplacent vers les provinces qui ont des pénuries de main-d'œuvre[101].

Bien que plusieurs facteurs peuvent influencer les décisions des gens de se déplacer vers une autre province, dont entre autres les possibilités d'emploi, la formation et l'éducation ou des raisons familiales, le besoin d'obtenir un meilleur niveau de vie constitue une force motrice. Selon un rapport récent[102] sur les pénuries de compétences dans le Canada atlantique, même si la proportion de travailleurs de cette région possédant un diplôme d'études postsecondaires a augmenté, les domaines d'études ou les compétences acquises ne correspondent pas nécessairement aux besoins des employeurs. Une pénurie d'emploi de niveau d'entrée peut aussi décourager l'arrivée de jeunes gens qualifiés sur le marché du travail des

[100] Les sortants de Terre-Neuve-et-Labrador ainsi que la Colombie-Britannique sont exclus, car il n'avait pas le choix de migrer exclusivement vers l'ouest ou vers l'est, respectivement.

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

[102] Conseil économique des provinces de l'Atlantique, *Is There a Skills Shortage in Atlantic Canada?,* Conseil économique des provinces de l'Atlantique, Halifax, 2013.

provinces atlantiques. Au cours de la dernière décennie, sur une base nette, le Canada atlantique a perdu environ 5 000 jeunes gens (âgés de 15 à 29 ans) chaque année au profit du reste du pays, principalement en raison des pertes nettes en migration vers l'Alberta. Les enquêtes montrent que les étudiants universitaires souhaitent demeurer dans la région de l'Atlantique, mais que plusieurs pourraient la quitter dans le but de gagner des revenus plus importants ou pour avoir accès à de plus grandes possibilités d'emploi.

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

Un certain nombre d'études réalisées au cours des dix dernières années ont porté sur les facteurs déterminants de la mobilité de la main-d'œuvre et sur la question de savoir si l'assurance-emploi influence la décision de quitter une province afin de trouver un emploi. Selon les résultats de ces études, des facteurs comme les caractéristiques personnelles et celles du marché du travail, ainsi que les frais de déménagement influencent grandement les décisions prises à cet égard[103], alors que la générosité du régime d'assurance-emploi ne semble pas avoir de répercussions sur ces décisions[104].

Un récent rapport de recherche[105] a permis de conclure que parmi les prestataires réguliers de l'assurance-emploi, ceux qui vivaient dans des régions à fort taux de chômage (12,1 % et plus) étaient plus susceptibles de se déplacer d'une région économique à une autre pour le travail, mais ils avaient moins tendance à migrer vers une autre région économique. Toutefois, l'effet global de l'admissibilité à l'assurance-emploi sur l'attachement géographique est très minime.

Une autre étude récente[106] a comparé les habitudes des prestataires d'assurance-emploi avec celles des non-prestataires en ce qui a trait aux déplacements et à la mobilité. Les conclusions ont révélé que l'assurance-emploi n'a pas d'effet dissuasif sur la mobilité des travailleurs. On a constaté que les prestataires d'assurance-emploi étaient plus susceptibles de faire la navette entre la maison et le travail sur une distance de 30 kilomètres ou plus et de travailler à l'extérieur de leur subdivision de recensement que les personnes qui ne touchaient pas d'assurance-emploi. Ils étaient aussi plus susceptibles de déménager à plus de 100 kilomètres après une perte d'emploi.

De façon générale, les éléments de preuve tendent à démontrer que l'assurance-emploi n'est pas un obstacle à la mobilité et qu'elle ne joue pas un rôle déterminant dans la décision d'une personne de se déplacer vers une autre province ou de faire la navette.

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

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

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

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

III. PRESTATIONS DE PÊCHEUR DE L'ASSURANCE-EMPLOI[107,108]

Les prestations de pêcheur de l'assurance-emploi sont versées aux pêcheurs indépendants admissibles qui ne satisfont pas aux exigences du régime en matière d'éligibilité aux prestations régulières dans leur région.

Pour les fins de ces prestations, un pêcheur indépendant est défini comme un travailleur indépendant se livrant à la pêche et :

i) à la réalisation d'une prise (autre que pour son divertissement personnel);

ii) aux travaux se rapportant à la réalisation ou à la manutention d'une prise (qu'il s'agisse de charger, décharger, transporter la prise faite par l'équipage dont il est membre) ou à la préparation, à la réparation ou au remisage du bateau de pêche ou des engins de pêche utilisés par l'équipage pour faire ou manutentionner la prise;

iii) à la construction d'un bateau de pêche que lui-même ou l'équipage dont il est membre utilisera pour faire une prise.

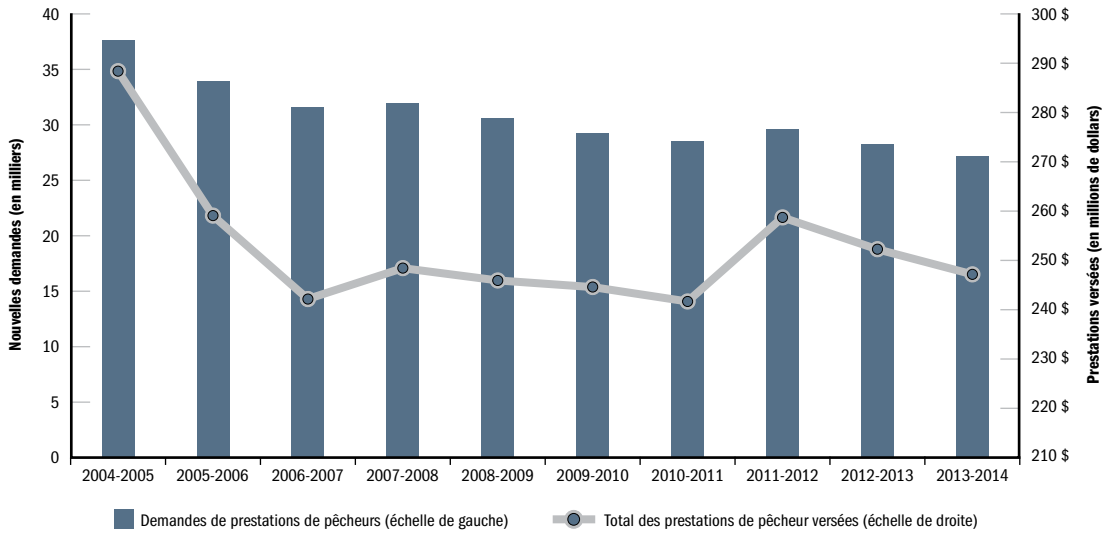
La majorité des personnes qui touchent des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi et qui dépendent de l'industrie de la pêche demeurent dans une collectivité rurale. En réalité, les prestations de pêcheur comptent pour une part importante de l'économie dans plusieurs collectivités côtières.

1. Demandes de prestations de pêcheur de l'assurance-emploi et versements

Le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur a continué de diminuer en 2013-2014 pour s'établir à 27 175, soit une baisse de 3,9 % par rapport à l'exercice précédent (voir le graphique 39). Il s'agit du

GRAPHIQUE 39

Demandes de prestations de pêcheur et prestations versées, 2004-2005 à 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données sont fondées sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi, sauf pour les montants versés, lesquels se fondent sur un échantillon de 10 %.

[107] Trois organismes du gouvernement fédéral administrent directement ou indirectement les prestations de pêcheur de l'assurance-emploi : Pêches et Océans Canada délivre les permis de pêche, l'Agence du revenu du Canada détermine la situation d'emploi des travailleurs se livrant à la pêche et l'assurabilité de la rémunération, et Emploi et Développement social Canada, qui comprend Service Canada, établit l'admissibilité aux prestations de pêcheur et effectue les versements.

[108] À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les données par province et territoires qui sont présentées dans le chapitre 2 et l'annexe 2 sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

plus bas niveau atteint en 14 ans (depuis 2000-2001). La tendance à la baisse du nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur est fortement corrélée à la diminution générale du nombre de détenteurs de permis de pêche au Canada qui a été observée entre 2004 et 2013. En 2013-2014, les demandes de prestations de pêcheur ont représenté 1,5 % de toutes les nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi (une diminution de 0,1 point de pourcentage par rapport à l'exercice précédent).

En plus de la diminution du nombre de demandes de prestations de pêcheur, les prestations de pêcheur versées aux pêcheurs indépendants ont diminué de 1,9 % pour atteindre 247,9 millions de dollars en 2013-2014. Ces prestations représentaient 1,6 % de l'ensemble des prestations de revenu de l'assurance-emploi (comparativement à 1,7 % en 2012-2013).

1.1 Prestations de pêcheur de l'assurance-emploi, selon la province et le territoire, le sexe et l'âge

Bien que le nombre de demandes de prestations ait diminué dans les quatre provinces de l'Atlantique, elles comptaient toujours pour 81 % de toutes les demandes de prestations de pêcheur en 2013-2014, une proportion identique à celle des deux exercices précédents. Terre-Neuve-et-Labrador (avec 11 218 demandes) représentait 41 % de l'ensemble des demandes de prestations de pêcheur du Canada, suivie de la Nouvelle-Écosse (5 225 demandes, ou 19 %), de l'Île-du-Prince-Édouard (2 834 demandes, ou 10 %), du Nouveau-Brunswick (2 751 demandes, ou 10 %), de la Colombie-Britannique (2 644 demandes, ou 10 %) et du Québec (1 409 demandes, ou 5 %).

En 2013-2014, les prestations versées aux pêcheurs des provinces de l'Atlantique représentaient 80 % des prestations de pêcheur versées au Canada (le même pourcentage qu'en 2012-2013). Des 247,9 millions de dollars versés en prestations de pêcheur de l'assurance-emploi en 2013-2014, les pêcheurs de Terre-Neuve-et-Labrador avaient reçu la plus grande part (100,1 millions de dollars); suivis par ceux de la Nouvelle-Écosse (49,2 millions de dollars); du Nouveau-Brunswick (27,0 millions de dollars); de la Colombie-Britannique (25,4 millions de dollars) et de l'Île-du-Prince-Édouard (22,6 millions de dollars).

En 2013-2014, les hommes ont effectué 82 % des demandes de prestations de pêcheur de l'assurance-emploi et ont reçu 83 % des prestations versées (soit les mêmes proportions que l'exercice précédent).

Les travailleurs âgés (les 55 ans et plus) représentaient 34 % de l'ensemble des demandes de prestations de pêcheur en 2013-2014 (une augmentation d'un point de pourcentage par rapport à 2012-2013), ce qui équivaut à peu près au même nombre de demandes de prestations qu'ils ont présentées lors de l'exercice précédent. Néanmoins, le vieillissement de la population canadienne a une incidence sur les travailleurs du secteur de la pêche depuis les dernières années. En effet, la part des demandes de prestations de pêcheur présentées par les travailleurs âgés a augmenté de près de 6 points de pourcentage au cours des cinq derniers exercices (de moins de 29 % en 2009-2010).

À l'inverse, le nombre de demandes de prestations de pêcheur chez les pêcheurs d'âge moyen (de 25 à 54 ans), qui représentaient 62 % de toutes les nouvelles demandes de prestations de pêcheur a baissé de 5,8 % par rapport à l'année précédente, et ce, après une baisse de 6,0 % observée en 2012-2013 comparativement à 2011-2012. Au fil du temps, la part de cette classe d'âge dans l'ensemble des nouvelles demandes de prestations de pêcheur a graduellement diminué d'un point de pourcentage par année en moyenne depuis 2009-2010. Le nombre de nouvelles demandes de prestations de pêcheur présentées par les jeunes (de 15 à 24 ans) a diminué de 9,0 % pour une deuxième année consécutive et leur part représentait seulement 4 % de l'ensemble des demandes de prestations de pêcheur de l'assurance-emploi en 2013-2014 (le même pourcentage que l'exercice précédent).

La répartition des montants de prestations versées aux pêcheurs en fonction de l'âge suit une tendance similaire. Les travailleurs âgés ont reçu 2,9 % de plus de prestations en 2013-2014, comparativement à l'exercice précédent, et ont perçu 34 % de l'ensemble des prestations de pêcheur versées en 2013-2014 (soit une augmentation d'un point de pourcentage par rapport à 2012-2013 et de 5 points de pourcentage par rapport à 2009-2010). Les pêcheurs d'âge moyen, qui ont reçu 62 % de l'ensemble des prestations de pêcheur (une diminution d'un point de pourcentage par rapport à 2012-2013 et de 5 points de pourcentage

par rapport à 2009-2010), ont vu le montant de leurs prestations diminué de 4,2 % en 2013-2014, après une autre baisse de 4,3 % constatée en 2012-2013. Pour terminer, même si les prestations de pêcheur versées aux jeunes ont diminué de 3,7 % en 2013-2014, pour représenter 4 % de l'ensemble des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi au cours de cette période, cette proportion est, cependant, demeurée stable par rapport à l'exercice précédent.

2. Couverture et admissibilité aux prestations de pêcheur de l'assurance-emploi

Pour avoir droit aux prestations de pêcheur, une personne doit correspondre à la définition d'un pêcheur indépendant, verser des cotisations d'assurance-emploi pendant la période de référence et être inadmissible aux prestations d'assurance-emploi régulières. L'admissibilité aux prestations de pêcheur est fondée sur la rémunération assurable qu'un travailleur tire de la pêche plutôt que sur le nombre d'heures assurables, comme c'est le cas pour les prestations d'assurance-emploi régulières. Pour être admissible aux prestations de pêcheur, un demandeur doit avoir gagné, au cours de sa période de référence (généralement 31 semaines avant la présentation de la demande), un revenu minimal variant entre 2 500 $ et 4 200 $ en tant que pêcheur indépendant (selon le taux de chômage régional [voir le tableau 30])[109]. Ces seuils de revenus sont demeurés les mêmes depuis 1996.

Les prestataires qui ont droit aux prestations de pêcheur peuvent recevoir des prestations pour une durée maximale de 26 semaines par demande, et ils ont la possibilité de présenter deux demandes par année, soit l'une à l'hiver et l'autre à l'été (étant donné qu'il existe deux périodes de prestations distinctes pour les prestations de pêcheur : une période d'admissibilité hivernale, pour laquelle la période de prestations peut commencer en avril, et une période d'admissibilité estivale, pour laquelle la période de prestations peut débuter en octobre).

TABLEAU 30
La rémunération assurable minimum pour les prestations de pêcheur de l'assurance-emploi varie selon le taux de chômage régional

Taux de chômage régional	Rémunération assurable
6 % et moins	4 200 $
Plus de 6 %, mais au plus 7 %	4 000 $
Plus de 7 %, mais au plus 8 %	3 800 $
Plus de 8 %, mais au plus 9 %	3 600 $
Plus de 9 %, mais au plus 10 %	3 400 $
Plus de 10 %, mais au plus 11 %	3 200 $
Plus de 11 %, mais au plus 12 %	2 900 $
Plus de 12 %, mais au plus 13 %	2 700 $
Plus de 13 %	2 500 $

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

Toutefois, une personne qui commence à travailler à titre de pêcheur indépendant, ou qui revient à la pêche après une absence d'une année ou plus avant la période de référence, est considérée comme une personne qui devient ou redevient membre de la population active (DEREMPA). Cette personne doit alors réaliser des gains assurables de 5 500 $ en tant que pêcheur indépendant pour avoir droit à des prestations de pêcheur. Les personnes qui ont touché au moins une semaine de prestations de maternité ou parentales au cours des 208 semaines qui ont précédé la période de participation à la population active[110] ne sont pas considérées comme des DEREMPA.

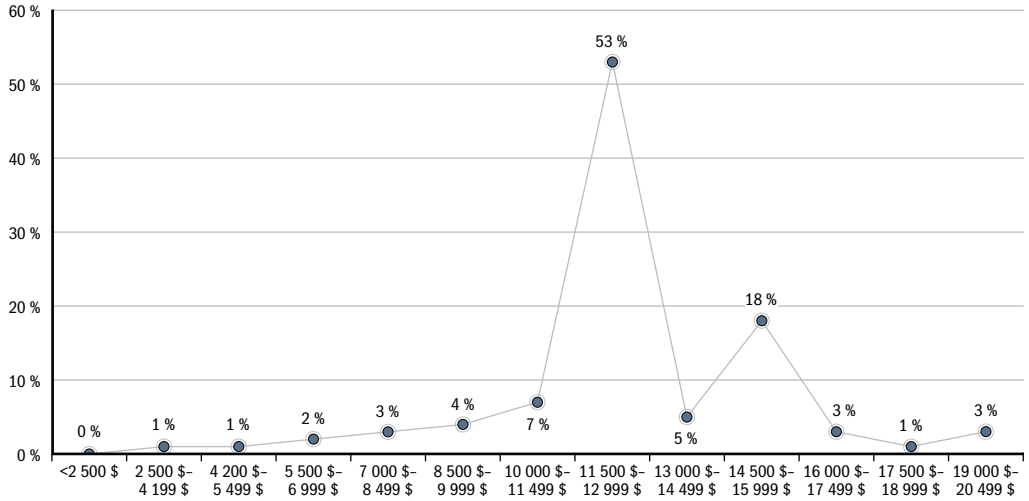
Depuis longtemps, plus de 90 % des pêcheurs qui présentent une demande de prestations de pêcheur y ont droit avec une rémunération supérieure à 5 500 $, laquelle constitue la condition d'admissibilité minimale dans le cas des pêcheurs qui sont des DEREMPA. En 2013-2014, cette proportion était de 98,5 % (voir le graphique 40), ce qui concorde avec les chiffres observés au cours des cinq exercices précédents.

[109] On trouvera un complément d'information au sujet des gains que doivent réaliser les pêcheurs indépendants pour avoir droit à des prestations de pêcheur dans la publication de Service Canada intitulée *Prestations de pêcheur de l'assurance-emploi,* au **http://www.servicecanada.gc.ca/fra/ae/publications/pecheur.pdf**.

[110] La période de participation à la population active correspond aux 52 semaines qui précèdent la date de début de la période de référence.

GRAPHIQUE 40

Distribution des demandes de prestations de pêcheur selon la rémunération assurable, 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données sont fondées sur un échantillon totalisant 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

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

Même si 27 175 nouvelles demandes de prestations de pêcheur ont été présentées en 2013-2014, seuls 19 316 pêcheurs ont présenté une demande de prestations de pêcheur pendant cet exercice, soit une diminution de 764 pêcheurs (-4 %) par rapport à 2012-2013. La grande différence entre le nombre de demandes de prestations de pêcheur et le nombre de pêcheurs qui présentent ces demandes s'explique par le fait que certains pêcheurs travaillent pendant les deux saisons de pêche (hiver et été) et qu'ils sont donc admissibles aux prestations de pêcheur deux fois par année.

Dans la plupart des principales provinces exerçant des activités de pêche au Canada, on a constaté, par rapport à l'exercice précédent, une diminution du nombre de pêcheurs ayant présenté une demande de prestations de pêcheur à Terre-Neuve-et-Labrador (de -472 pour s'établir à 7 290 pêcheurs); en Nouvelle-Écosse (de -130 pour s'établir à 3 796 pêcheurs); en Colombie-Britannique (de -166 pour s'établir à 2 588 pêcheurs); au Nouveau-Brunswick (de -11 pour s'établir à 1 925 pêcheurs); et au Québec (de -18 pour s'établir à 841 pêcheurs). L'Île-du-Prince-Édouard est la seule province ayant enregistré une légère augmentation du nombre de pêcheurs ayant demandé des prestations de pêcheur (+18 pour atteindre 1 896 pêcheurs).

En 2013-2014, 2 559 pêcheurs (soit 13 % du total) ont présenté une demande de prestations de pêcheur pendant la période d'admissibilité hivernale tandis que 8 901 pêcheurs (soit 46 % du total) l'ont fait pendant la période d'admissibilité estivale. Par ailleurs, au cours de la même période, un total de 7 856 pêcheurs (soit 41 % du total) ont présenté plus d'une demande de prestations de pêcheur. En conséquence, le nombre de demandes provenant de personnes qui ont présenté plus d'une demande (soit 15 715) représentait plus de la moitié (soit 58 %) de toutes les demandes de prestations de pêcheur. Comparativement à 2012-2013, le nombre de pêcheurs qui ont présenté une seule demande en 2013-2014 a diminué de 413 (-3,5 %), alors que le nombre de pêcheurs qui ont présenté plusieurs demandes a diminué de 702 (-4,3 %).

Les provinces de l'Atlantique et le Québec regroupaient 98 % de tous les pêcheurs ayant présenté plus d'une demande de prestations de pêcheur. Le nombre de pêcheurs qui ont présenté plusieurs demandes a diminué pour les cinq provinces en 2013-2014, de la manière

suivante : Terre-Neuve-et-Labrador (-142 pour s'établir à 3 927 pêcheurs); la Nouvelle-Écosse (-81 pour s'établir à 1 428 pêcheurs); l'Île-du-Prince-Édouard (-61 pour s'établir à 938 pêcheurs); le Nouveau-Brunswick (-33 pour s'établir à 826 pêcheurs), et le Québec (-31 pour s'établir à 568 pêcheurs). Les pêcheurs du Québec et de Terre-Neuve-et-Labrador étaient plus susceptibles d'être actifs pendant les deux saisons, car 68 % et 54 % des prestataires de ces provinces, respectivement, ont présenté plusieurs demandes de prestations de pêcheur en 2013-2014.

4. Niveau des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi

Le montant hebdomadaire moyen des prestations de pêcheur a augmenté de 3,0 %, passant de 452 $ en 2012-2013 à 465 $ en 2013-2014. Étant donné cette hausse, la prestation hebdomadaire moyenne qu'ont touchée les pêcheurs était plus élevée de 46 $ par rapport au montant versé aux prestataires réguliers (419 $). Au cours des derniers exercices, les prestations de pêcheur hebdomadaires moyennes ont eu tendance à être plus élevées au Québec, au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse. Cette tendance a continué en 2013-2014. De plus, le montant de la prestation hebdomadaire moyenne versée aux pêcheurs s'est maintenu près du maximum hebdomadaire de 501 $ (en 2013) et de 514 $ (en 2014).

Les prestations de pêcheur hebdomadaires sont calculées en divisant la totalité de la rémunération assurable tirée de la pêche pendant la période de référence (généralement 31 semaines avant la présentation de la demande) par le diviseur établi en fonction du taux de chômage dans la région du prestataire (voir le tableau 31), et en multipliant ensuite le résultat par le taux de base de 55 %, sans dépasser la prestation hebdomadaire maximale permise.

En 2013-2014, près des deux tiers (60 %) des pêcheurs indépendants habitaient dans une région où le taux de chômage était supérieur à 13 % (inchangé par rapport à l'exercice précédent), et ceux-ci comptaient pour 65 % de toutes les demandes de prestations de pêcheur (proportion également inchangée par rapport à l'exercice précédent).

TABLEAU 31
Diviseur servant au calcul des prestations de pêcheur selon le taux de chômage régional

Taux de chômage régional	Diviseur
6 % et moins	22
Plus de 6 %, mais au plus 7 %	21
Plus de 7 %, mais au plus 8 %	20
Plus de 8 %, mais au plus 9 %	19
Plus de 9 %, mais au plus 10 %	18
Plus de 10 %, mais au plus 11 %	17
Plus de 11 %, mais au plus 12 %	16
Plus de 12 %, mais au plus 13 %	15
Plus de 13 %	14

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

La proportion de pêcheurs qui ont touché la prestation hebdomadaire maximale a diminué, passant de 79 % en 2012-2013 à 67 % en 2013-2014. Cependant, cette proportion demeurait beaucoup plus élevée que celle des prestataires réguliers qui ont reçu la prestation hebdomadaire maximale (46 % en 2013-2014).

5. Durée des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi[111]

En 2012-2013, la durée moyenne des prestations de pêcheur a été de 20,5 semaines, comparativement à 20,6 en 2011-2012. Parmi les principales provinces exerçant des activités de pêche au Canada, les pêcheurs de la Colombie-Britannique, qui exercent généralement leur activité pendant une seule saison, ont bénéficié de la plus longue période de prestations moyenne, soit 22,9 semaines. La durée moyenne des prestations dans les provinces de l'Atlantique et au Québec ont varié légèrement, se situant entre 18,9 et 20,7 semaines.

Les pêcheurs qui ont présenté une seule demande en 2012-2013 ont touché des prestations pendant 24,5 semaines en moyenne et ceux qui en ont présenté deux ont touché des prestations pendant 20,1 semaines en moyenne dans le cas de la première demande et 18,0 semaines pour la seconde, ce qui représente une moyenne globale de 38,0 semaines de prestations.

[111] La durée des prestations de pêcheur de l'assurance-emploi est fournie jusqu'en 2012-2013 pour s'assurer que toutes les périodes de prestations étaient terminées.

IV. PRESTATIONS SPÉCIALES DE L'ASSURANCE-EMPLOI[112]

1. Aperçu et modifications législatives

En plus d'aider les chômeurs, les prestations spéciales de l'assurance-emploi (a-e) apportent un soutien du revenu temporaire aux salariés et aux travailleurs autonomes, y compris les pêcheurs. En effet, ces prestations les aident grandement à trouver un équilibre entre leurs obligations familiales et professionnelles.

Plus particulièrement, les prestations spéciales de l'assurance-emploi servent à aider les salariés et les travailleurs autonomes qui sont trop malades pour travailler, qui sont enceintes ou qui ont accouché récemment, qui restent à la maison avec un nouveau-né ou un enfant nouvellement adopté, ou qui s'absentent temporairement du travail pour prendre soin d'un enfant ou d'un membre de la famille qui est gravement malade ou chez qui le risque de décès est élevé.

Les exigences pour avoir droit aux prestations spéciales de l'assurance-emploi ne varient pas selon les régions économiques de l'assurance-emploi. Afin d'être admissibles aux prestations spéciales de l'assurance-emploi, les prestataires doivent avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable pendant la période de 52 semaines précédant leur demande. Les travailleurs autonomes doivent cotiser au régime pendant au moins une année complète avant de présenter une demande de prestations spéciales de l'assurance-emploi, et doivent avoir versé des cotisations d'assurance-emploi et gagné un revenu minimum en gains du travail autonome au cours de l'année d'imposition précédente (p. ex. 6 645 $ gagnés en 2014 pour les demandes effectuées en 2015). Les pêcheurs indépendants peuvent également être admissibles aux prestations spéciales si la pêche leur a rapporté un revenu de 3 760 $.

Le 14 décembre 2012, la *Loi visant à aider les familles dans le besoin* a reçu la sanction royale, créant ainsi une nouvelle prestation spéciale de l'assurance-emploi destinée aux parents d'enfants gravement malades (PAEPEGM). Cette prestation, dont le versement est d'une durée maximale de 35 semaines, peut être partagée entre les parents admissibles qui prennent du temps en dehors du travail pour fournir des soins ou du soutien à un ou plusieurs enfants de moins de 18 ans souffrant d'une blessure ou d'une maladie extrêmement grave. Afin d'être admissible aux prestations pour les parents d'enfants gravement malades, le prestataire doit fournir un certificat médical attestant que l'enfant est gravement blessé ou malade.

La *Loi visant à aider les familles dans le besoin* a également contribué à la modification de la *Loi sur l'assurance-emploi,* pour permettre aux personnes assurées qui se blessent ou tombent malades pendant qu'elles reçoivent des prestations spéciales de l'assurance-emploi d'avoir accès aux prestations de maladie de l'assurance-emploi. Cette nouvelle mesure est entrée en vigueur le 24 mars 2013. De plus, grâce aux modifications de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui ont été incluses dans le budget fédéral de 2014, à compter du 12 octobre 2014, les prestataires ayant reçu des prestations de soignant ou des prestations pour les parents d'enfants gravement malades peuvent également bénéficier d'une certaine souplesse afin d'avoir accès aux prestations de maladie advenant le cas où ils se blessent ou tombent malades pendant qu'ils reçoivent des prestations.

Les sections suivantes n'incluent pas de données ou d'analyses concernant les prestations de maternité ou les prestations parentales au Québec pour les salariés ou les travailleurs autonomes, puisque ces prestations sont offertes en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Toutefois, des données concernant les prestations de maladie et de soignant de même que les prestations pour les parents d'enfants gravement malades au Québec sont incluses dans leurs sections respectives.

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

Le nombre de demandes de prestations spéciales et la somme des montants versés sont moins susceptibles d'être touchés par le cycle économique que celles qui se rattachent aux prestations régulières.

[112] À compter du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les données par province et territoires qui sont présentées dans le chapitre 2 et l'annexe 2 sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

Ces chiffres varient largement en fonction des mutations démographiques et des changements de caractéristiques de la population active. En 2013-2014, 515 330 demandes de prestations spéciales ont été présentées, ce qui représente une augmentation de 1 % par rapport à 2012-2013, qui fait suite à la hausse de 0,3 % enregistrée en 2011-2012. La somme totale des prestations spéciales versées a augmenté de 5,7 % pour se chiffrer à 4,74 milliards de dollars en 2013-2014. Il s'agit là de la hausse la plus importante depuis les trois dernières années (+4,7 % en 2012-2013 et +2,5 % en 2011-2012).

En 2013-2014, les femmes ont présenté une proportion considérable (66,8 %) de demandes de prestations spéciales et ont reçu 83 % des prestations spéciales versées. Deux principaux facteurs expliquent pourquoi les femmes reçoivent une si grande proportion des prestations spéciales. Tout d'abord, seules les femmes sont admissibles aux prestations de maternité qui ont représenté, en 2013-2014, 21,7 % de l'ensemble des prestations spéciales versées. Ensuite, les femmes sont celles qui ont le plus souvent présenté des demandes de prestations parentales versées aux parents biologiques, c'est-à-dire 87,6 % en 2013-2014, et ont tendance à toucher des prestations pendant plus longtemps que les hommes. Par exemple, en 2013-2014, la durée moyenne des prestations parentales versées aux parents biologiques était de 31,7 semaines chez les femmes et de 16,1 semaines chez les hommes. De façon similaire, la durée moyenne des prestations parentales dans les cas d'adoption était de 29,5 semaines chez les femmes et de 19 semaines chez les hommes.

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

Depuis le 31 janvier 2010, les travailleurs autonomes ont la possibilité de cotiser au régime d'assurance-emploi. Ils doivent, pour avoir accès aux prestations spéciales de l'assurance-emploi, accepter de verser des cotisations d'assurance-emploi. Les prestations spéciales d'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes ont commencé à être versées le 1er janvier 2011[113].

Entre la date où les travailleurs autonomes ont pu commencer à cotiser au régime et le 31 mars 2014, 19 216 travailleurs autonomes ont choisi de s'inscrire au régime d'assurance-emploi. De ce nombre, 4 822 personnes ont choisi par la suite de se retirer du régime. Le nombre total de clients ayant décidé de cotiser était de 14 394 en date du 31 mars 2014.

Entre janvier 2011, première fois où les travailleurs autonomes ont eu le droit de présenter une demande de prestations spéciales, et mars 2014, ils ont présenté 2 316 demandes et ont touché 21,1 millions de dollars en prestations. Le nombre de demandes s'est élevé à 259 en 2010-2011, à 617 en 2011-2012, à 685 en 2012-2013 et à 755 en 2013-2014. En 2013-2014, les travailleuses autonomes ont présenté 718 demandes spéciales (95,1 % de toutes les demandes de prestations spéciales), dont 677 ont été faites par des femmes âgées de 25 à 44 ans (94,3 % de toutes les demandes effectuées par des travailleuses autonomes).

Parmi les 755 demandes présentées par des travailleurs autonomes en 2013-2014, 558 étaient des demandes de prestations de maternité, ce qui représente une augmentation de 12,3 % (+61 demandes) par rapport à 2012-2013. La somme des prestations de maternité qui leur étaient versées en 2013-2014 s'est chiffrée à 2,1 millions de dollars. De plus, 592 des 755 demandes provenaient de parents biologiques qui ont touché 5,8 millions de dollars en prestations parentales en 2013-2014.

En 2013-2014, la durée moyenne des demandes de prestations de maternité présentées par les travailleurs autonomes était de 13,2 semaines par demande, ce qui équivaut à 1,4 semaine de moins que pour les prestataires salariés, alors que la durée moyenne des demandes pour les parents biologiques était de 29,9 semaines par demande, soit 0,2 semaine de plus que pour les employés salariés. De plus, quand les prestations parentales (parents biologiques) n'étaient pas partagées par des travailleurs autonomes, la durée moyenne des prestations parentales pour les parents biologiques était de 23,5 semaines chez les hommes et de 31,1 semaines chez les femmes.

[113] Pour plus d'information concernant les prestations spéciales de l'assuranceemploi pour les travailleurs autonomes, visitez le **http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/ta/index.shtml**.

TABLEAU 32
Demandes établies et prestations, par type de prestation

	Nouvelle demande			Montant payé (en millions de dollars)		
	2013-2014	2012-2013	% changement 2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013	% changement 2012-2013–2013-2014
Parentale (parents biologiques)	592	540	9,6 %	5,8	3,4	70,6 %
Parentale (parents adoptifs)	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
De maternié	558	497	12,3 %	2,1	1,9	10,5 %
De maladie	162	135	20,0 %	0,3	0,3	0,0 %
De soignant	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Total de demandes pour travailleurs autonommes	**755**	**685**	**10,2 %**	**8,2**	**5,7**	**43,9 %**

Les prestations parentales (parents biologiques) qui sont partagées entre les deux parents sont considérés comme deux demandes distinctes. Pour des raisons de confidentialité, le nombre de demandes de prestations parentales (parents adoptifs) et prestations de soignant ne sont pas fournis. Par conséquent, les bénéfices totaux peuvent ne pas correspondre.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données sont fondées sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Selon les résultats de l'Enquête d'évaluation de 2012 auprès des travailleurs autonomes[114], les travailleurs autonomes qui se sont inscrits en vue de toucher des prestations spéciales de l'assurance-emploi étaient plus susceptibles d'être des femmes, d'être âgés de moins de 45 ans et de déclarer avoir fait des études postsecondaires. L'étude a également montré que la majorité des participants travaillaient soit au sein du gouvernement, des services professionnels, dans le domaine de l'éducation ou l'industrie des soins de santé, et qu'ils ont rapporté avoir travaillé comme travailleurs autonomes pendants moins longtemps.

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

Depuis le 4 juillet 2010, le régime d'assurance-emploi a prolongé la période d'admissibilité pour les membres des Forces canadiennes qui ne sont pas en mesure de recevoir l'intégralité de leurs prestations parentales pendant la période d'admissibilité régulière, en raison d'exigences militaires impératives qui ont pour effet de reporter ou d'interrompre leur congé parental. La période d'admissibilité pendant laquelle des prestations parentales peuvent être versées peut être prolongée d'une semaine pour chaque semaine pendant laquelle un prestataire admissible n'est pas en mesure de recevoir ses prestations parentales. La période d'admissibilité peut être prolongée pour une durée maximale de 104 semaines[115].

En date du 31 mars 2014, 97 demandes de prestations parentales avaient été présentées en vertu de cette disposition : 52 provenaient de l'Ontario, 36 des provinces de l'Ouest et 11 des provinces de l'Atlantique. Les membres des Forces canadiennes qui habitent au Québec peuvent demander des prestations parentales en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

1.2 Niveau des prestations spéciales de l'assurance-emploi

Comme le montre le tableau 33, en 2013-2014, la croissance du taux de prestations hebdomadaires moyen a été positive pour l'ensemble des prestations spéciales, autant chez les hommes que chez les femmes. Les prestations spéciales hebdomadaires moyennes versées ont augmenté de 4,7 % à 7,5 % pour tous les types de prestations, et ce, aussi bien pour les hommes que pour les femmes. Cette augmentation générale

[114] RHDCC, *Results of the 2011 Evaluation Survey of Selfemployed People,* RHDCC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2012. L'étude d'évaluation est fondée sur un échantillon de 499 participants (travailleurs autonomes qui ont opté pour les prestations spéciales) et de 502 nonparticipants (travailleurs autonomes qui n'ont pas opté pour les prestations spéciales).

[115] Pour plus d'information concernant les prestations parentales de l'assuranceemploi pour les familles de militaires, visitez le **http://www.servicecanada.gc.ca/fra/sc/ae/familles_militaires.shtml**.

TABLEAU 33
Prestation hebdomadaire moyenne, selon le type de prestation spéciale

		2013-2014 ($)	2012-2013 ($)	Croissance (%)
Parentale (parents biologiques)	Hommes	467	443	5,4
	Femmes	419	396	5,8
	Les deux	425	402	5,7
Parentale (parents adoptifs)	Hommes	483	481	0,4
	Femmes	459	438	4,8
	Les deux	464	449	3,3
De maternité	Hommes	s.o.	s.o.	s.o.
	Femmes	416	394	5,6
	Les deux	s.o.	s.o.	s.o.
De maladie	Hommes	427	404	5,7
	Femmes	359	336	6,8
	Les deux	388	365	6,3
De soignant	Hommes	446	426	4,7
	Femmes	403	375	7,5
	Les deux	415	389	6,7

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

concorde avec la hausse du salaire hebdomadaire moyen et l'accroissement du maximum de la rémunération assurable. Le maximum de la rémunération assurable a augmenté de 3,3 %, passant ainsi de 45 900 $ en 2012 à 47 400 $ en 2013.

Une autre façon d'évaluer le niveau de soutien offert est d'examiner la proportion de prestataires de prestations spéciales qui ont touché la prestation hebdomadaire maximale. En 2013-2014, 41,2 % des demandeurs de prestations spéciales ont reçu la prestation hebdomadaire maximale, soit 37,8 % de plus qu'en 2012-2013. Cette proportion est plus élevée que les niveaux observés au cours des dernières années, alors que le taux maximal de prestations variait entre 37 % et 38 %. D'après l'Enquête sur la population active, en 2013-2014, le salaire hebdomadaire moyen pour les hommes (1 104 $) était 21,2 % plus élevé (194 $) que celui des femmes (915 $). Cette hausse soudaine des prestations hebdomadaires maximales pourrait être attribuée à une plus grande proportion de demandes de prestations spéciales présentées par des hommes, qui représentent 33,1 % de l'ensemble des demandes spéciales de l'assurance-emploi. L'augmentation pourrait également être attribuée à la hausse des gains des femmes présentant des demandes de prestations spéciales. Un peu comme les années précédentes, une proportion plus élevée de demandeurs de prestations régulières continuent de toucher le taux maximal de prestations hebdomadaires (46 %). Deux raisons expliquent ce phénomène : les hommes étaient surreprésentés parmi les demandeurs de prestations régulières (60,9 %), tandis que les femmes, sans surprise, étaient surreprésentées parmi les demandeurs de prestations spéciales (66,9 %), et le salaire hebdomadaire moyen des hommes était plus élevé que celui des femmes.

1.3 Prestations spéciales de l'assurance-emploi combinées

Il est possible, à certaines conditions, de combiner différents types de prestations spéciales en présentant une seule demande, ce qui peut porter la durée maximale des prestations à 104 semaines.

Parmi toutes les nouvelles demandes de prestations spéciales établies en 2013-2014[116], la majorité des prestataires (67,5 %) ont eu recours à un seul type de prestations spéciales; alors que près du tiers (32,5 %) ont combiné plus d'un type de prestations spéciales dans une même demande. En effet, 28,5 % des demandes combinaient deux prestations spéciales et 4 % en combinaient trois. La grande majorité (97,4 %) des demandes combinant deux prestations spéciales regroupaient des prestations de maternité et des prestations parentales.

Une étude d'évaluation[117] a permis de conclure que la majorité des personnes qui reçoivent des prestations parentales ou des prestations de maternité ne les combinent pas avec d'autres types de prestations (c.-à-d. des prestations régulières, de maladie, de pêcheur ou de soignant). Toutefois, les femmes qui vivent à l'extérieur du Québec combinent souvent des prestations de maternité ou des prestations parentales à des prestations de maladie, tandis que les hommes qui vivent à l'extérieur du Québec combinent souvent des prestations parentales à des prestations régulières.

[116] Afin de s'assurer que toutes les demandes sont terminées, les données et les analyses concernant la durée se rattachent seulement aux demandes établies en 2011-2012. À noter que plusieurs demandes établies en 2011-2012 se sont terminées en 2012-2013.

[117] EDSC, *Use of EI Regular and Special Benefits by Maternity or Parental Claimants,* EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2013.

2. Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi

Les prestations de maternité de l'assurance-emploi sont versées aux mères biologiques, y compris les mères porteuses, qui doivent s'absenter du travail parce qu'elles sont enceintes ou qu'elles ont accouché récemment. Ces prestations peuvent être versées pendant un maximum de 15 semaines (incluant une période d'attente de deux semaines). Les prestations peuvent commencer à être versées à compter de la huitième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, et peuvent durer jusqu'à 17 semaines après la date réelle de naissance de l'enfant.

Les prestations parentales de l'assurance-emploi sont offertes aux parents qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Une période maximale de 35 semaines de prestations parentales est accordée aux parents biologiques ou adoptifs (incluant une période d'attente de deux semaines). Ces prestations peuvent être partagées entre les deux parents.

Aux fins d'évaluation, des données administratives liées à l'assurance-emploi se rattachant à différentes périodes ont été utilisées afin de garantir une analyse exacte de la durée des prestations spéciales. Dans ce rapport, seules les demandes présentées au cours de la première moitié de l'exercice 2013-2014 ont été prises en compte en vue d'évaluer la durée moyenne des prestations parentales, dans le but de veiller à ce que les données soient basées sur le plus grand nombre possible de demandes de prestations parentales terminées. Puisque les prestations de maternité sont de plus courte durée, toutes les demandes établies en 2013-2014 ont été utilisées.

2.1 Prestations de maternité et prestations parentales, demandes et versements

2.1.1 Prestations de maternité de l'assurance-emploi, demandes et versements

En 2013-2014, le nombre de nouvelles demandes de prestations de maternité a diminué de 0,6 % pour atteindre 169 640, par rapport à 170 680 en 2012-2013. Le nombre de demandes de prestations de maternité présentées par le groupe restreint de travailleuses autonomes participant au régime d'assurance-emploi a augmenté de 12,3 %, passant ainsi de 497 demandes en 2012-2013 à 558 en 2013-2014. Les prestations de maternité ont augmenté de 4,8 % pour atteindre 1,03 milliard de dollars en 2013-2014. L'ensemble des travailleuses autonomes a récolté 2,1 millions de dollars en prestations, ce qui représentait une augmentation de 11,3 % par rapport à 2012-2013. Au cours des années précédentes, la grande majorité des demandes de prestations de maternité étaient présentées par des femmes âgées de 25 à 44 ans, ce qui représentait 89,6% de toutes les demandes de prestations de maternité présentées en 2013-2014. Les demandes effectuées par des femmes âgées de moins de 25 ans représentaient 10,4 % de toutes les demandes de prestations de maternité. Parmi les 169 640 demandeurs de prestations de maternité, 2 590 demandeurs ont reçu uniquement ces prestations.

En 2013-2014, le nombre de demandes de prestations de maternité a augmenté dans les provinces suivantes : l'Île-du-Prince-Édouard (+7,6 %), le Manitoba (+5,3 %), Terre-Neuve-et-Labrador (+3,5 %), la Saskatchewan (+1,4 %) et l'Alberta (+0,1 %). Les autres provinces ont plutôt observé une baisse du nombre de demandes de prestations de maternité, les diminutions les plus importantes ayant été enregistrées au Nouveau-Brunswick (-8,5 %) et en Nouvelle-Écosse (-5,7 %). Parmi les 169 640 demandes de prestations de maternité présentées en 2013-2014, la majorité (162 130 ou 95,6 %) a été suivie de demandes de prestations parentales effectuées par des parents biologiques. Le nombre total de demandes de prestations de maternité est relativement stable.

Selon les Estimations démographiques annuelles de Statistique Canada, le nombre de naissances vivantes a augmenté de 0,7 % pour atteindre 385 937 en 2013-2014, par rapport à 383 103 en 2012-2013. C'est en Ontario et au Québec qu'a été enregistré le plus grand nombre de naissances vivantes avec des taux de 36,9 % et de 22,9 % respectivement. Comme il est indiqué dans le graphique 35, le nombre de naissances vivantes a augmenté de 2,6 % dans les provinces de l'Ouest en 2013-2014, alors que les provinces de l'Atlantique ont connu une baisse de 2,0 % au cours de la même période.

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

En 2013-2014, le nombre de demandes de prestations parentales présentées par des parents biologiques a légèrement diminué (-0,6 %) pour atteindre le nombre de 189 480. Toutefois, le montant des prestations versées aux parents biologiques a augmenté de 5,5 % pour atteindre 2,40 milliards de dollars en 2013-2014. Cette augmentation est largement attribuable à la hausse des prestations hebdomadaires moyennes, qui ont augmenté de 5,7 % pour atteindre 425 $ en 2013-2014. Les travailleurs autonomes ont présenté 592 demandes de prestations parentales, une augmentation de 9,6 % par rapport à l'exercice précédent (+540), ce qui représente une somme de 5,76 millions de dollars versée en prestations parentales pour parents biologiques en 2013-2014.

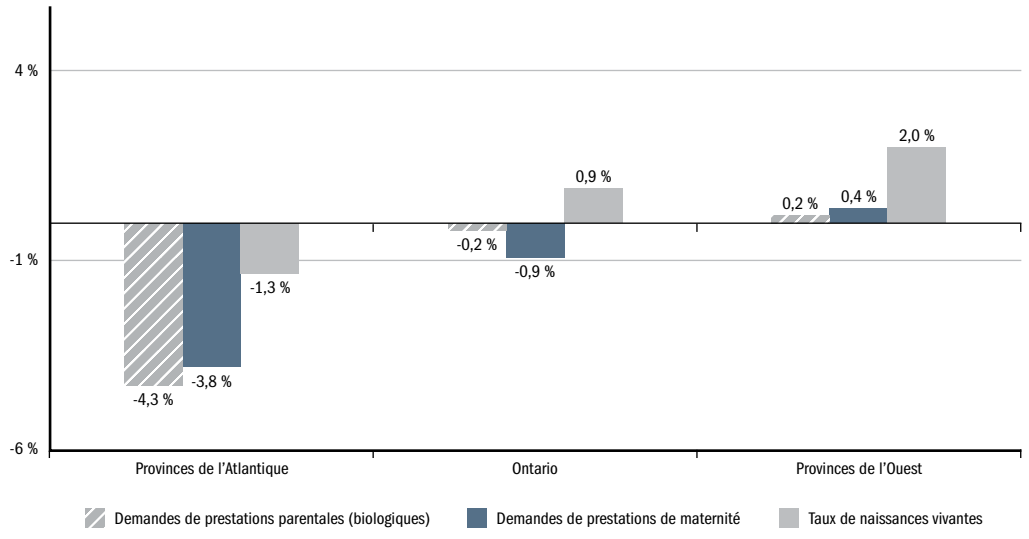
Comme les années passées, les femmes ont présenté la grande majorité (86,7 %) des demandes de prestations parentales pour parents biologiques en 2013-2014, et ont reçu 92 % des prestations versées. Le nombre de demandes de prestations parentales pour parents biologiques a chuté autant chez les hommes (-3 %) que chez les femmes (-0,2 %) entre 2012-2013 et 2013-2014. De plus, la majorité de ces demandes ont été présentées par des femmes âgées de 25 à 44 ans qui, en 2013-2014, effectuaient 77,8 % du total des demandes de prestations parentales présentées par des parents biologiques. Les hommes âgés de 25 à 44 ans, quant à eux, ont présenté 12,2 % du nombre total de demandes de prestations parentales déposées. Ensemble, les hommes et les femmes de moins de 25 ans représentaient 9,3 % de toutes ces prestations.

En 2013-2014, le nombre de demandes de prestations parentales provenant de parents biologiques a augmenté considérablement à l'Île-du-Prince-Édouard (+20,2 %), mais a chuté de façon majeure au Nouveau-Brunswick et en Nouvelle-Écosse, où les baisses les plus importantes ont été observées (-8,6 % et -8,2 % respectivement).

Le nombre de demandes de prestations parentales provenant de parents biologiques a légèrement augmenté dans les provinces de l'Ouest (+0,2 %), mais a diminué en Ontario (-0,2 %) et dans les provinces de l'Atlantique (-4,3 %) en 2013-2014. Comme le montre le graphique 41, la variation du nombre de demandes de prestations parentales présentées par des parents

GRAPHIQUE 41

Variations du nombre de demandes de prestations parentales (biologiques), de demandes de prestations de maternité et de naissances vivantes, selon la région, entre 2012-2013 et 2013-2014



* Le Québec est exclu puisque la province administre ses prestations de maternité et parentales depuis janvier 2006.

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

biologiques concorde avec celle du nombre de demandes de prestations de maternité dans les quatre régions. Au cours de l'exercice 2013-2014, le nombre de naissances vivantes à l'échelle nationale a augmenté de 0,7 %, passant de 383 103 naissances en 2012-2013 à 385 937 en 2013-2014. Tandis que les provinces de l'Atlantique ont enregistré une baisse générale du nombre de naissances vivantes, les provinces de l'Ouest ont observé la situation contraire. Parmi toutes les provinces, l'Alberta a affiché la hausse la plus importante avec 4,4 % d'augmentation, suivie par la Saskatchewan, qui a connu une augmentation de 2,7 %.

Comme il est illustré dans le graphique 42, la variation du nombre de demandes de prestations parentales présentées par des parents biologiques concorde avec celle du nombre de demandes de prestations de maternité dans les quatre régions, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard. En 2013-2014, l'augmentation la plus importante en ce qui a trait à ce type de demandes a été observée à l'Île-du-Prince-Édouard (+20,2 %). Toutefois, cette hausse considérable peut s'expliquer par le nombre de nouvelles demandes présentées par les hommes (122,2 %, +110 %) et par les femmes (+9,4 %, +80 %). De plus, la grande majorité de ces demandes ont été présentées par des hommes âgés de 25 à 44 ans, dont le nombre a augmenté de 88,9 % en 2013-2014, tandis que le nombre de demandes présentées par les femmes de moins de 25 ans a presque triplé, passant de 60 en 2012-2013 à 200 en 2013-2014.

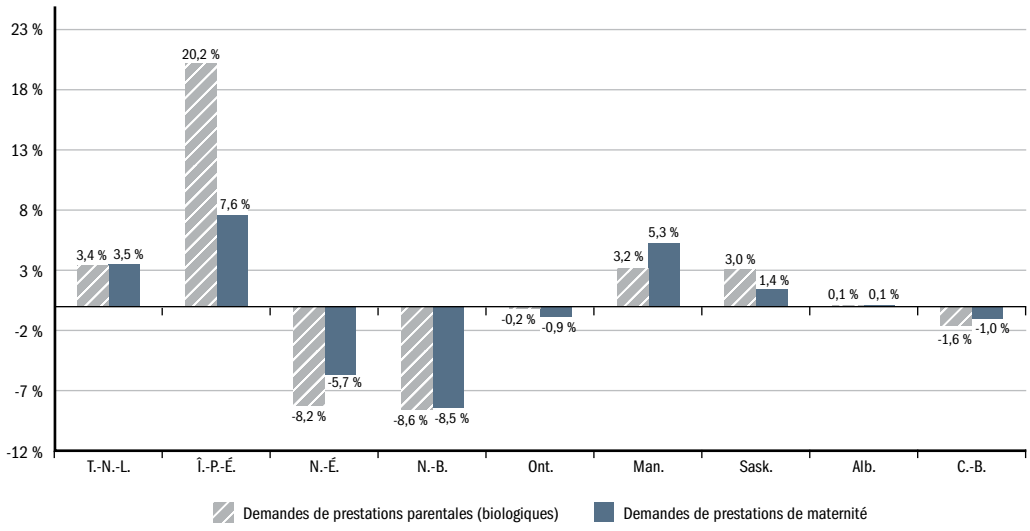
2.1.3 Prestations parentales de l'assurance-emploi (parents adoptifs), demandes et versements

Le nombre de demandes de prestations parentales provenant de parents adoptifs a diminué de 11,8 % en 2013-2014, pour s'établir à 1 640 demandes. Peu de demandes de ce type ont été présentées par des travailleurs autonomes. Au total, 20,6 millions de dollars ont été versés en prestations parentales aux parents adoptifs.

En général, les prestations sont partagées entre les deux parents. Aux fins de ce rapport, sauf indication contraire, la durée moyenne[118] correspondra au nombre de semaines de prestations

GRAPHIQUE 42

Variations du nombre de demandes de prestations parentales (biologiques) et de maternité, selon la province, entre 2012-2013 et 2013-2014



* Le Québec est exclu puisque la province administre ses prestations de maternité et parentales depuis janvier 2006.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

[118] Afin de veiller à ce que toutes les demandes soient terminées, les données concernant la durée des demandes ne s'appliquent qu'aux demandes commençant durant la première moitié de l'exercice financier.

utilisées par famille. En 2013-2014, la durée moyenne des prestations parentales pour les parents adoptifs était de 27,6 semaines par famille, soit un peu plus qu'en 2012-2013, où la durée moyenne était de 26,6 semaines. En 2013-2014, la durée moyenne des prestations parentales pour les parents biologiques était de 29,7 semaines par demande, soit 2,1 semaines de plus que pour les parents adoptifs.

2.2 Accessibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales de l'assurance-emploi

D'après l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi de 2013, le nombre de mères ayant un enfant de 12 mois ou moins a augmenté de 1,1 % en 2013, pour atteindre 400 456, comparativement à 395 990 en 2012. En 2013, 77 % de ces mères disposaient d'un revenu assurable avant d'accoucher ou d'adopter leur enfant, comparativement à 77,9 % en 2012. Parmi ces mères couvertes par l'assurance-emploi, 91,9 % ont reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales, ce qui marque une augmentation de 3,7 points de pourcentage par rapport à 2012 (88,2 %). Dans l'ensemble, 66,9 % des femmes ont reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales en 2013, ce qui équivaut au deux tiers de toutes les nouvelles mères.

Dans l'ensemble des provinces, la proportion de pères qui ont présenté une demande de prestations parentales ou qui prévoyaient le faire a augmenté, pour passer à 29,6 % en 2010, à 29,3 % en 2011, à 25,4 % en 2012, puis à 30,8 % en 2013.

Au Québec, la mise sur pied du Régime québécois d'assurance parentale a eu une incidence considérable sur le nombre de pères qui ont demandé des prestations parentales ou qui ont envisagé de le faire. Le régime prévoit un congé s'adressant exclusivement aux pères. Depuis sa mise sur pied le 1er janvier 2006, la proportion de pères qui, au Québec, prennent ou prévoient prendre un congé parental a presque triplé, passant de 27,8 % en 2005 à 80,1 % en 2012. Les statistiques fournies ci-dessus sont tirées de l'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi et tiennent compte des parents du Québec qui ont reçu des prestations en vertu du régime provincial.

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

Les prestations de maternité hebdomadaires moyennes ont continué d'augmenter en 2013-2014, pour atteindre 416 $ (+5,8 %) par rapport à 394 $ en 2012-2013.

De même, les prestations parentales hebdomadaires moyennes versées aux parents biologiques ont augmenté de 5,7 % pour s'établir à 425 $ en 2013-2014, comparativement à 402 $ au cours de l'exercice précédent. La proportion de demandeurs de prestations parentales ayant touché la prestation hebdomadaire maximale était de 52,8 %, ce qui était légèrement plus élevé que la proportion de 48,6 % observée en 2012-2013.

Les prestations parentales hebdomadaires moyennes versées à des parents adoptifs ont augmenté de 3,4 %, pour atteindre 464 $ en 2013-2014. Au cours du même exercice, 66,5 % de ces demandeurs ont touché la prestation hebdomadaire maximale, une diminution de 3,4 points de pourcentage par rapport à 69,9 % en 2012-2013.

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

En 2013-2014, tout comme lors des exercices financiers précédents, les prestataires ont utilisé la quasi-totalité des semaines de prestations parentales auxquelles ils avaient droit. Bien que la grande majorité des mères (90,5 %) aient touché des prestations pendant les 15 semaines complètes qui leur étaient offertes, la durée moyenne des prestations de maternité s'est maintenue autour de 14,6 semaines.

Cependant, la durée moyenne des prestations parentales peut-être rajustée pour tenir compte du fait que les deux parents partagent souvent les 35 semaines de prestations parentales qui leur sont offertes. En 2013-2014, la durée moyenne des prestations parentales pour les parents biologiques, qui est calculée par famille, était de 30,4 semaines pour les parents qui ont décidé de partager les prestations parentales et de 31,9 semaines pour ceux qui ont décidé de ne pas les partager. Cette situation est demeurée

stable pendant plusieurs années[119,120]. Les demandes de prestations parentales provenant de parents adoptifs ont affiché une tendance semblable. En effet, la durée moyenne pour ceux ayant décidé de partager les prestations était de 30,4 %, tandis que la durée moyenne pour ceux ayant décidé de ne pas partager était de 32,6. Les prestataires qui ont touché à la fois des prestations de maternité et des prestations parentales ont utilisé en moyenne 46,9 semaines sur les 50 semaines à leur disposition en 2013-2014, soit 93,8 %. Il s'agit d'une proportion semblable à celle de l'exercice précédent (93,7 %). Comme pour l'an dernier, les prestataires à faible revenu qui ont touché des prestations de maternité, des prestations parentales et le supplément familial ont reçu des prestations de maternité et des prestations parentales pendant 46,2 semaines en moyenne, ce qui se rapproche du nombre de semaines dont ont bénéficié les prestataires (46,9 semaines) qui ne touchaient pas le supplément familial.

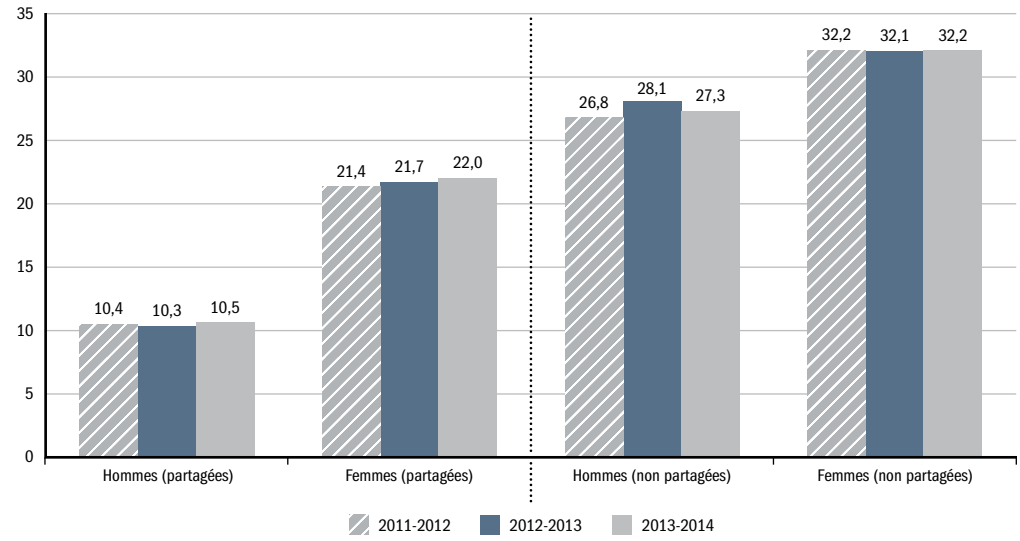
De même, la décision des parents biologiques de partager les prestations parentales a eu un effet restreint sur la durée moyenne des prestations. Comme le démontre le graphique 43, en 2013-2014, lorsque les prestations parentales sont partagées, les femmes utilisent en moyenne 22 semaines, tandis que les hommes en utilisent 10,5. Lorsque les prestations parentales ne sont pas partagées, les femmes utilisent 32,2 semaines en moyenne, tandis que les hommes en utilisent 27,3, un résultat semblable à celui des années précédentes.

3. Prestation de maladie de l'assurance-emploi

L'assurance-emploi accorde jusqu'à 15 semaines de prestations de maladie (incluant une période d'attente de 2 semaines) pour venir en aide aux prestataires qui doivent s'absenter du travail en raison d'une maladie de courte durée, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine.

GRAPHIQUE 43

Nombre moyen de semaines de prestations parentales utilisées par demande, par les parents qui décident de les partager et ceux qui décident de ne pas les partager, par sexe, entre 2010-2011 et 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

[119] Les données concernant la durée des prestations parentales se rapportent aux demandes présentées pendant la première moitié de 2013-2014, pour veiller à ce que les données soient fondées sur des périodes de prestations qui ont pris fin. Cette analyse suppose que les parents partagent les prestations parentales auxquelles ils ont droit. Veuillez noter que les chiffres publiés dans le rapport précédent ont été rajustés.

[120] Les chiffres furant dans les annexes 2.10 et 2.11 sont encore présentés par demande, pour permettre d'établir des comparaisons d'une année à l'autre.

3.1 Prestations de maladie de l'assurance-emploi, demandes et versements

En 2013-2014, le nombre de nouvelles demandes de prestations de maladie a augmenté de 2,1 %, passant de 329 750 demandes en 2012-2013 à 336 800. Les prestations de maladie ont augmenté de 7,2 %, pour atteindre 1,3 milliard de dollars en 2013-2014. L'augmentation des versements au titre des prestations de maladie en 2013-2014 est attribuable à de multiples facteurs, dont une augmentation du nombre de nouvelles demandes de prestations de maladie et une hausse de 6,2 % du taux hebdomadaire moyen des prestations de maladie. Les femmes représentaient 57,2 % des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi, tandis que les hommes représentaient 42,8 %, des proportions semblables à celles des exercices précédents. En 2013-2014, les travailleurs autonomes ont présenté 162 demandes de prestations de maladie pour lesquelles ils ont touché 256 000 $ en prestations. Il convient de souligner que la hausse des prestations spéciales payées est en majeure partie attribuable à l'augmentation des prestations de maladie (29,9 %).

Comme le démontre le tableau 34, bien qu'il ne semble pas y avoir de tendance uniforme à l'échelle du pays, deux tendances évidentes dominent certains endroits au pays. Tout d'abord, en 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard ont enregistré une augmentation du nombre de demandes de prestations de maladie (+6,5 % et +17,4 % respectivement), ce qui a ensuite entraîné une hausse de la proportion de prestations versées (+4,2 % et +16,7 % respectivement). Dans les deux provinces, cette tendance à la hausse a été motivée par une augmentation de la durée moyenne et des prestations hebdomadaires moyennes. En ce qui a trait aux nouvelles demandes, des tendances similaires ont été observées en Ontario (+3,8 %), en Saskatchewan (+3,8 %) et en Alberta (+2,9 %). En second lieu, le Nouveau-Brunswick (-2,9 %) et le Manitoba (-2,5 %) ont enregistré une diminution du nombre de nouvelles demandes de prestations de maladie. Bien que la proportion de prestations versées ait augmenté de manière considérable au Nouveau-Brunswick (+3,9 %), elle n'a augmenté que très légèrement au Manitoba (+0,8 %).

TABLEAU 34

Variation en pourcentage des prestations de maladie, en nombre de semaines, en dollars, selon la province, entre 2012-2013 et 2013-2014

	Demandes				Nombre de semaines				En dollars				En millions de dollars			
	2012-2013	2013-2014	△	%	2012-2013	2013-2014	△	%	2012-2013	2013-2014	△	%	2012-2013	2013-2014	△	%
Terre-Neuve-et-Labrador	8 800	9 460	580	6,5 %	10	9,9	-0,1	-0,1 %	385	390	5	1,3 %	36,3	37,8	1,5	4,1 %
Île-du-Prince-Édouard	4 300	5 050	750	17,4 %	7,9	8	0,1	1,3 %	378	382	4	1,1 %	13,5	15,7	2,2	16,3 %
Nouvelle-Écosse	15 310	16 530	1 220	8,0 %	9,4	9,3	-0,1	-1,1 %	362	383	21	5,8 %	54,8	59,9	5,1	9,3 %
Nouveau-Brunswick	21 050	20 440	-610	-2,9 %	8,4	8,1	-0,3	-3,6 %	374	390	16	4,3 %	67,5	70,1	2,6	3,9 %
Québec	103 930	104 120	190	0,2 %	9	9	0	0,0 %	364	380	16	4,4 %	346	362,4	16,4	4,7 %
Ontario	89 260	92 650	3 390	3,8 %	10,3	10,4	0,1	1,0 %	359	386	27	7,5 %	331,8	368,9	37,1	11,2 %
Manitoba	10 220	9 960	-260	-2,5 %	9,7	10,3	0,6	6,2 %	361	392	31	8,6 %	37,7	38	0,3	0,8 %
Saskatchewan	6 810	7 070	260	3,8 %	10	10,1	0,1	1,0 %	373	401	28	7,5 %	24,7	28,3	3,6	14,6 %
Alberta	23 980	24 680	700	2,9 %	10,6	10,7	0,1	0,9 %	389	420	31	8,0 %	98,8	107,5	8,7	8,8 %
Colombie-Britannique	45 120	46 210	1 090	2,4 %	10,4	10,4	0	0,0 %	358	389	31	8,7 %	176,1	184,6	8,5	4,8 %
Canada	**329 750**	**336 800**	**7 050**	**2,1 %**	**9,7**	**9,7**	**0**	**0,0 %**	**365**	**388**	**23**	**6,3 %**	**1 191,00**	**1 276,80**	**85,8**	**7,2 %**

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

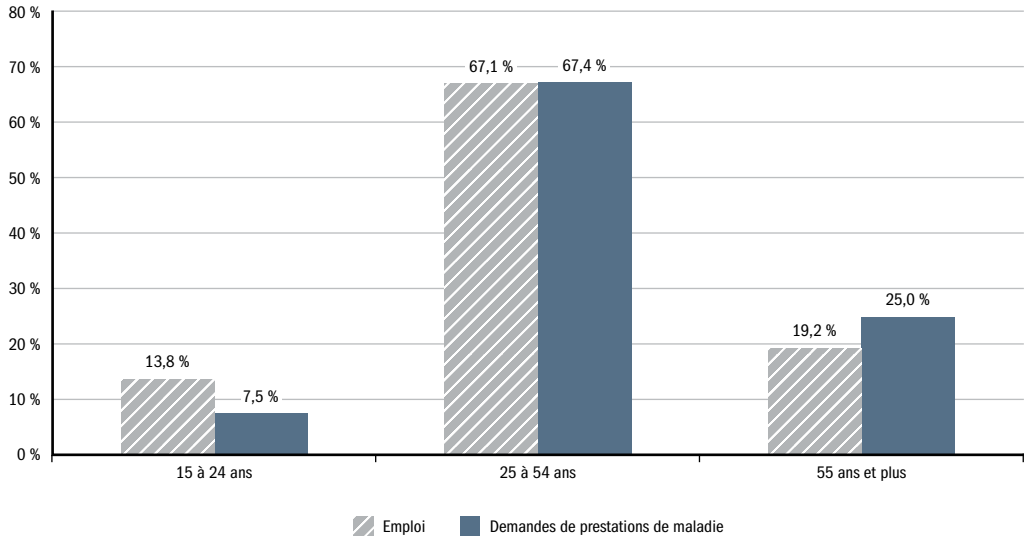
Dans les deux provinces, les prestations hebdomadaires moyennes ont entraîné l'augmentation des prestations versées. Au Nouveau-Brunswick, les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 4,3 % pour atteindre 390 $, comparativement à une augmentation de 8,6 % au Manitoba où elles ont atteint 392 $.

En comparant le nombre de demandeurs de prestations de maladie en fonction des groupes d'âge, celui composé des personnes âgées de 25 à 54 ans représentait 67,4 % des demandes présentées en 2013-2014. Les travailleurs âgés (55 ans et plus) comptaient pour 25 % (voir le graphique 44) de toutes les demandes, même s'ils ne représentaient que 19,2 % de l'emploi à l'échelle du pays. Le nombre de demandes chez ce groupe d'âge n'a cessé d'augmenter depuis 2010-2011. Les travailleurs âgés représentaient également une proportion grandissante de l'emploi (qui est passée de 17,9 % en 2011-2012 à 18,6 % en 2012-2013).

En 2013-2014, 34,8 % de toutes les personnes touchant des prestations de maladie ont utilisé le nombre maximal de semaines de prestations, soit 15 semaines. Comparativement à leur représentation au sein de la population active, les travailleurs plus âgés sont également surreprésentés (28,8 %) parmi ceux qui utilisent le nombre maximal de semaines. Du point de vue de la population dans son ensemble, en 2013-2014, la cohorte composée des personnes âgées de 25 à 54 ans affichait la plus importante augmentation du nombre de demandes de prestations de maladie (voir le graphique 44). Toutefois, lorsque les groupes d'âge sont repartis en de plus petits segments de la population, c'est le groupe des 55 ans et plus qui enregistre la hausse la plus considérable avec 6,8 % en 2013-2014, ce qui témoigne du nombre croissant de travailleurs occupés dans ce groupe d'âge, et de façon plus générale, du vieillissement de la population au Canada. En 2013-2014, la proportion de travailleurs âgés (55 ans et plus) occupés a augmenté de 0,6 point de pourcentage, passant de 18,6 % en 2012-2013 à 19,2 % en 2013-2014. Le nombre de demandes effectuées par le groupe des 25 à 44 ans et par celui des 45 à 54 ans a augmenté (+0,8 % et +1,5 % respectivement), tandis que le nombre de demandes présentées par le groupe des 24 ans et moins a chuté de 3,1 % en 2013-2014.

GRAPHIQUE 44

Répartition des demandes de prestations de maladie et de l'emploi, par âge, 2013-2014



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

3.2 Niveau des prestations de maladie de l'assurance-emploi

La prestation hebdomadaire moyenne versée au titre des prestations de maladie a augmenté de 6,2 %, pour atteindre 388 $ en 2013-2014, comparativement à 365 $ au cours de l'exercice précédent.

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

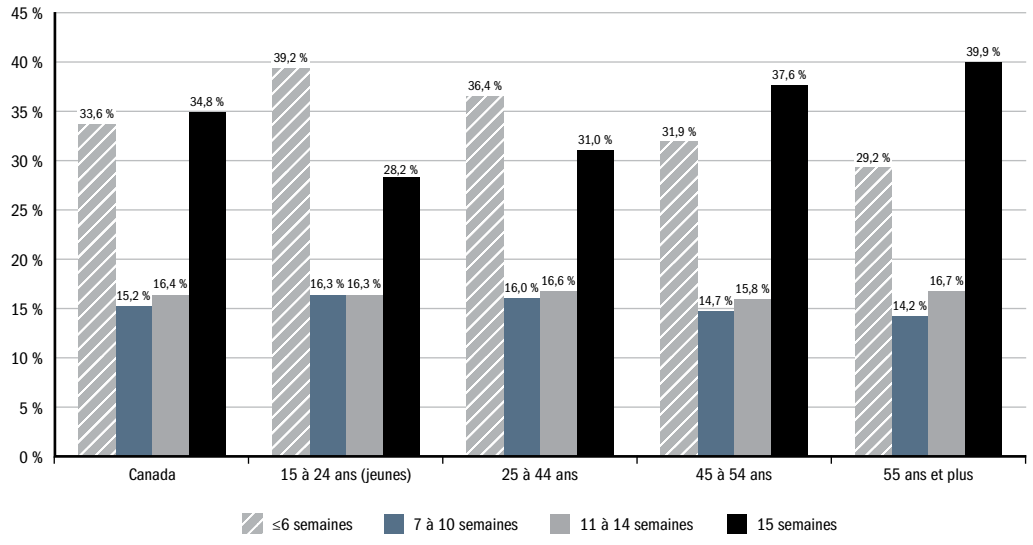
En 2013-2014, les personnes qui ont reçu des prestations de maladie en ont touché pendant 9,7 semaines en moyenne, ce qui représente 64,7 % de la durée maximale de 15 semaines, soit le même résultat qu'à l'exercice précédent. En outre, à l'échelle nationale, 34,8 % des demandeurs de prestations de maladie ont utilisé la période maximale de 15 semaines de prestations, une proportion qui est un point de pourcentage supérieur à celle enregistrée en 2012-2013 (33,8 %). À l'heure actuelle, les données concernant les prestataires ayant reçu l'attribution maximale sont limitées. À mesure que d'autres données seront rendues disponibles, les rapports pourront fournir des analyses supplémentaires sur ce groupe de prestataires et sur les tendances qui y sont liées.

Le graphique 45 démontre que l'âge est un facteur déterminant de la durée des prestations lorsque l'on se penche sur le nombre de semaines de prestations de maladie utilisées par les prestataires. En 2013-2014, les personnes âgées de 15 à 24 ans représentaient la plus grande proportion (39,2 %) de prestataires ayant utilisé 6 semaines ou moins. L'inverse était vrai pour ce qui était du nombre maximal de semaines d'admissibilité, les travailleurs âgés représentant 39,9 % du nombre de personnes utilisant le nombre maximal, et le groupe des 15 à 24 ans, 28,2 %. En ce qui a trait aux personnes ayant utilisé de 7 à 10 semaines ou de 11 à 14 semaines de prestations de maladie, il y avait peu de variation dans l'ensemble des groupes d'âge.

Un sondage[121] effectué par COMPAS auprès d'un échantillon représentatif de 1 258 prestataires d'assurance-emploi a révélé que parmi les prestataires qui ont épuisé leurs 15 semaines de prestations de

GRAPHIQUE 45

Pourcentage de semaines de prestations de maladie utilisées par les prestataires, par âge, 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

[121] Sondage auprès de personnes ayant reçu des prestations d'assurance-emploi pour une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine prévue par les règlements, Ottawa, avril 2007.

maladie, environ trois-quarts (72 %) n'ont pas réintégré le marché du travail à l'intérieur des six mois, ou ne sont pas retournés travailler.

3.4 Programme de réduction du taux de cotisations

Le Programme de réduction du taux de cotisations réduit les cotisations d'assurance-emploi que versent les employeurs lorsque leurs employés sont couverts par un régime d'assurance-invalidité de courte durée qui remplit ou qui dépasse les exigences établies par la Commission de l'assurance-emploi du Canada dans le *Règlement sur l'assurance-emploi.* Ainsi, le régime d'indemnité qu'offre un employeur en cas de maladie sera admissible à une réduction du taux de cotisations en vertu du Programme de réduction du taux de cotisations, si ce régime offre aux employés une protection du revenu pour le moins semblable à celle des prestations de maladie de l'assurance-emploi. De plus, les employeurs participants doivent remettre à leurs travailleurs la part des employés visés par la réduction du taux de cotisations. Cette remise peut être effectuée en fournissant un avantage complémentaire, comme une assurance de soins dentaires, ou par tout autre moyen mis en place en accord avec l'employeur et les employés.

En se basant sur les projections du plus récent rapport de l'actuaire en chef[122], la réduction estimée des primes de l'employeur en vertu du Programme de réduction du taux de cotisations admissibles était de 859 millions de dollars, comparativement au 911 millions de dollars en 2013 (voir le tableau 35). En 2014, 32 500 employeurs participaient au programme de réduction du taux de cotisations (voir tableau 35).

4. Prestations de soignant de l'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi offre six semaines de prestations de soignant aux personnes qui doivent s'absenter temporairement du travail pour fournir des soins ou offrir du soutien à un membre de leur famille qui est gravement malade et chez qui le risque de décès en l'espace de 26 semaines est élevé.

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

En 2013-2014, 6 003 demandes de prestations de soignant ont été présentées, soit 1,6 % de moins qu'en 2012-2013. Les versements au titre des prestations de soignant se sont chiffrés à 12 millions de dollars en 2013-2014, soit une hausse de 3,8 % par rapport à l'exercice précédent.

En 2013-2014, 45,4 % des demandes de prestations de soignant provenaient de l'Ontario, 15,9 % de la Colombie-Britannique et 15,8 % du Québec. L'Île-du-Prince-Édouard affichait le plus petit nombre de demandes de prestations de soignant (0,6 %).

En 2013-2014, les femmes ont présenté 72,2 % des demandes de prestations de soignant, soit une légère augmentation de 0,3 point de pourcentage par rapport à 71,9 % en 2012-2013 tandis que les hommes, quant à eux, ont présenté 27,5 % des demandes. En comparaison, en 2013-2014, les femmes représentaient 48,2 % de la population active, et les hommes comptaient pour 52,3 %. Entre 2012-2013 et 2013-2014, le nombre de demandes de prestations de soignant présentées a diminué de 3,9 % chez les hommes et de 0,8 % chez les femmes. Le nombre de demandes présentées par des personnes de 55 ans

TABLEAU 35
Statistiques historiques relatives au programme de réduction du taux de cotisations, entre 2009 et 2014

	2009 (réel)	2010 (réel)	2011 (réel)	2012 (réel)	2013 (réel)	2014 (prévision)
Montant total des réductions de cotisations accordées aux employeurs participants (en millions de dollars)	839 M$	863 M$	877 M$	920 M$	911 M$	859 M$

Source : Rapport actuariel 2015 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi.

[122] Rapport actuariel 2015 sur le taux cotisation d'assurance-emploi, (Ottawa, le 22 août 2014).

et plus a augmenté de manière considérable (+7,3 %) en 2013-2014, alors que le nombre de demandes présentées par des personnes de 45 à 54 ans a diminué de 3,4 %.

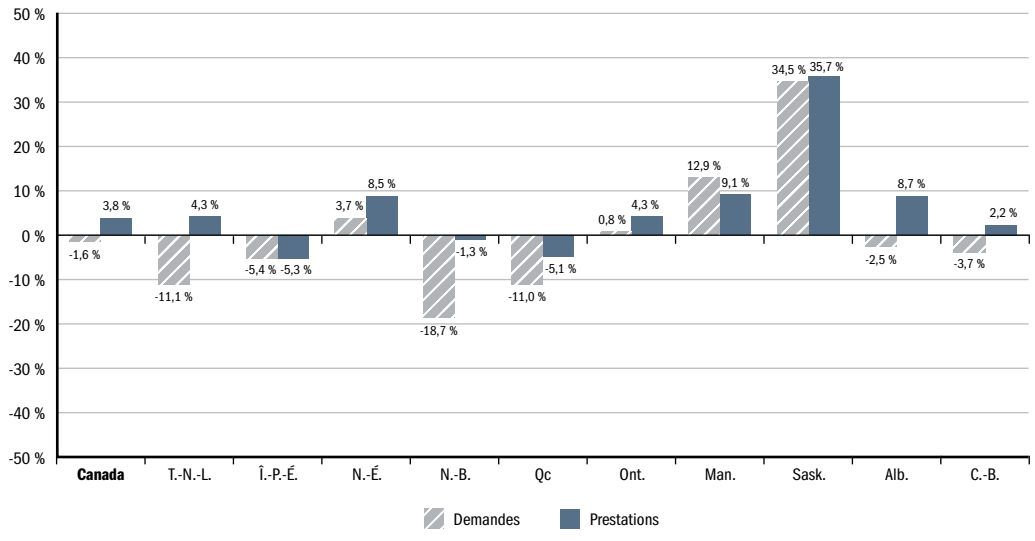
En 2013-2014, la plupart des provinces ont enregistré une hausse du montant des prestations de soignant versées. La Saskatchewan a affiché l'augmentation la plus importante avec 35,7 % (voir le graphique 46), suivie du Manitoba avec 9,1 % et de la Nouvelle-Écosse avec 8,5 %. L'augmentation du montant des prestations en Saskatchewan était principalement attribuable à un nombre plus élevé de demandes (+34,5 %) et à une augmentation du taux de prestations hebdomadaires versées (+11,2 %). Il convient de souligner que le taux de prestations hebdomadaires moyen, qui se chiffrait à 440 $, était de 6 % plus élevé dans cette province que dans le reste du pays, où la moyenne était de 415 $. À l'opposé, l'Île-du-Prince-Édouard et le Québec ont enregistré une chute du montant des prestations de soignant versées (-5,3 % et -5,1 % respectivement). Cette chute est proportionnelle à la diminution du nombre de demandes de prestations reçues.

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

Lorsqu'il présente une demande de prestations de soignant, le demandeur doit préciser son lien de parenté avec le membre de la famille dont il prend soin et fournir un certificat médical attestant du fait que cette personne est gravement malade et qu'elle risque fortement de mourir en l'espace de 26 semaines. Selon une étude d'évaluation[123], en 2012-2013, la grande majorité (81,9 %) des demandeurs ont présenté une demande de prestations de soignant pour prendre soin d'un parent (55,9 %) ou d'un conjoint ou époux (26 %). Dans 6,8 % des cas, les demandeurs qui ont présenté une demande de prestation l'ont fait pour prendre soin d'un enfant (leur enfant, d'un époux ou d'un conjoint de fait), et dans 4,4 % des cas, pour prendre soin d'un frère ou d'une sœur. Ces pourcentages concordent avec ceux enregistrés lors des années précédentes. En outre, le taux d'acceptation de ces personnes, qui ont présenté une demande de prestations de soignant, était plus élevé chez celles qui avaient pris soin d'un frère ou d'une sœur gravement malade (70,8 %), suivies de celles qui se sont occupées de leur époux

GRAPHIQUE 46

Variation en pourcentage des prestations de soignant par demandes et prestations, selon la province, entre 2012-2013 et 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

[123] EDSC, *Prestations de soignant,* EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2014.

ou partenaire (69,3 %), et enfin d'un parent, père ou mère (68,1 %). Les personnes ayant présenté des demandes de prestation pour prendre soin d'un enfant avaient le plus faible taux d'acceptation (52,4 %).

En juin 2006, une modification réglementaire a eu pour effet d'élargir la définition de « membre de la famille », de façon que les frères et sœurs, les grands-parents, les petits-enfants, les beaux-pères et belles-mères, les tantes, oncles, nièces et neveux, les parents de familles d'accueil, les enfants en tutelle ou toute autre personne considérée comme un membre de la famille par la personne gravement malade, ou son représentant, puissent être admissibles aux prestations de soignant. Selon les données administratives, l'élargissement des critères a donné lieu à un plus grand nombre de demandes en 2012-2013 (les catégories « autre » et « frère ou sœur » dans le tableau 36), ce qui représente environ 11,3 % de l'ensemble des demandes de prestations de soignant, une diminution de 0,3 % par rapport à 2012-2013. Depuis l'entrée en vigueur des critères d'admissibilité élargis, le nombre et la proportion de demandeurs qui correspondent à ces deux catégories ont augmenté chaque année.

TABLEAU 36
Demandeurs de prestations de soignant selon le lien de parenté avec la personne gravement malade, 2012-2013

Lien de parenté	Répartition des demandeurs (%)
Mère ou père	55,9
Époux/épouse ou conjoint/conjointe	26,0
Autre	6,9
Enfant	6,8
Frère ou sœur	4,4
Total	**100,0**

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

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

En 2013-2014, les prestations de soignant hebdomadaires moyennes sont passées à 415 $ (+6,7 %). Comme il est mentionné dans les sections précédentes, cette hausse générale concorde avec l'augmentation des salaires hebdomadaires moyens et le relèvement du maximum de la rémunération assurable entre 2012 et 2013. Le maximum de la rémunération assurable pour 2013 était de 47 400 $, comparativement à 45 900 $ (+3.3 %) en 2012.

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

Comme aux exercices précédents, en 2013-2014, les prestataires ont touché des prestations de soignant pendant 4,7 semaines en moyenne, soit 78,3 % de la période d'admissibilité maximale de 6 semaines. La proportion de demandeurs qui ont utilisé toute leur période d'admissibilité s'est établie à 57,3 % en 2013-2014, une proportion considérablement plus faible que celle de 2012-2013 (73,1 %).

Bien que les membres de la famille qui sont admissibles puissent partager les six semaines de prestations, la plupart d'entre eux ne le font pas. En 2013-2014, les prestations de soignant n'ont été partagées que dans 2,4 % des cas, une proportion presque identique à celle des années précédentes. De ces personnes qui ont décidé de ne pas partager leurs prestations, 72,8 % étaient des femmes et 27,2 % des hommes. Des observations similaires avaient été faites en 2012-2013 (72 % et 28 % respectivement).

Selon une étude récente[124], la principale raison pour laquelle un prestataire n'utilise pas toute la période d'admissibilité de six semaines est que la personne dont il prend soin décède pendant la période de prestations. L'étude a également permis de constater que les prestataires qui s'occupent de leur époux ou de leur épouse sont plus susceptibles d'utiliser toute la période de six semaines que ceux qui s'occupent d'un autre membre de la famille, et que les prestataires qui habitent avec la personne gravement malade sont plus susceptibles d'utiliser la période complète que ceux qui n'habitent pas avec elle. Enfin, les prestataires qui combinent les prestations de soignant avec un autre

[124] EDSC, *Prestations de soignant,* EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2014.

type de prestations sont moins susceptibles d'utiliser toute la période de six semaines que ceux qui ne touchent que des prestations de soignant.

5. Prestations pour les parents d'enfants gravement malades

Depuis le 9 juin 2013, les cotisants à l'assurance-emploi admissibles et les travailleurs autonomes admissibles qui ont cotisé à l'assurance-emploi peuvent recevoir des prestations d'assurance-emploi pour les parents d'enfants gravement malades. En vertu des prestations pour les parents d'enfants gravement malades, les parents admissibles peuvent toucher jusqu'à 35 semaines de prestations d'assurance-emploi (incluant une période d'attente de deux semaines). Ces prestations peuvent être partagées entre les parents admissibles.

5.1 Prestations pour les parents d'enfants gravement malades, demandes et versements

Compte tenu du moment où elle a été adoptée, la prestation pour les parents d'enfants gravement malades n'a été disponible que pendant une partie de l'exercice 2013-2014. Entre le 9 juin 2013 et le 31 mars 2014, un total de 1 733 demandes de prestations pour les parents d'enfants gravement malades ont été présentées. Les demandeurs vivant en Ontario ont présenté la majeure partie des demandes de prestations avec 35,6 % (617), suivis de ceux du Québec avec 26,4 % (457). Comme le montre le tableau 48, la répartition des demandes de prestations pour les parents d'enfants gravement malades correspondait avec celle des travailleurs du groupe d'âge 25 à 44 ans.

De ces 1 733 demandes présentées en 2013-2014, 77,7 % (1 347) ont été faites par des femmes et 22,2 % (384), par des hommes.

Comme le montre le tableau 37, le taux de prestations hebdomadaires moyen pour les demandes présentées en 2013-2014 était de 425 $, ce qui est plus élevé que le taux moyen (403 $) de toutes les demandes de prestations spéciales. Au cours de l'exercice financier 2013-2014, un total de 7,4 millions de dollars a été versé en prestations pour les parents d'enfants gravement malades.

TABLEAU 37
Données provisoires sur les parents d'enfants gravement malades, 2013-2014

Province/territoire	Nouvelles demandes	% de demandes pour parents d'enfants gravement malades	% de l'emploi (entre 25 et 44 ans)[2]	Taux hebdomadaire moyen des prestations	Montant versé ($)[3]
Terre-Neuve-et-Labrador	16	0,9 %	1,3 %	407	84 594
Île-du-Prince-Édouard	9	0,5 %	0,4 %	416	34 683
Nouvelle-Écosse	56	3,2 %	2,3 %	402	234 595
Nouveau-Brunswick	43	2,5 %	1,9 %	441	129 175
Québec	457	26,4 %	22,8 %	417	1 768 333
Ontario	617	35,6 %	38,0 %	425	2 877 535
Manitoba	59	3,4 %	3,5 %	412	235 731
Saskatchewan	51	2,9 %	3,2 %	443	161 454
Alberta	219	12,6 %	13,9 %	444	975 069
Colombie-Britannique	197	11,4 %	12,8 %	422	889 571
Hommes	384	22,2 %	52,1 %	452	s.o.
Femmes	1 349	77,8 %	47,9 %	417	s.o.
Total[1]	**1 733**	**100,0 %**	**100,0 %**	**428**	**7 440 056**

[1] Pour des raisons de confidentialité, les données pour les territoires ne sont pas divulguées. Par conséquent, le nombre total de demandes pourrait ne pas correspondre au total indiqué ci-dessus.

[2] Source : Statistique Canada, tableau CANSIM 282-0002.

[3] Prestations pour parents d'enfants gravement malades versées selon les états financiers du Compte des opérations de l'assurance-emploi.

Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi. Les données sont fondées sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Comme les demandes sont actuellement traitées manuellement, la quantité de données disponibles pour étudier les prestations est limitée. Par exemple, les données portant sur la durée des demandes qui tiennent compte du partage des prestations entre les parents n'étaient pas disponibles. À mesure que de nouvelles données deviendront disponibles, les *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* pourront fournir une analyse plus complète des prestations pour les parents d'enfants gravement malades.

V. PRESTATIONS POUR TRAVAIL PARTAGÉ DE L'ASSURANCE-EMPLOI

1. Aperçu

1.1 Aperçu du programme

Travail partagé est un programme d'adaptation conçu pour aider les employeurs et les travailleurs à éviter les mises à pied à la suite d'une diminution temporaire du niveau normal d'activité de l'entreprise qui est indépendante de la volonté de l'employeur. Le programme fournit un soutien du revenu sous forme de prestations en vertu de la partie I de l'assurance-emploi aux travailleurs admissibles qui acceptent de réduire temporairement leur semaine de travail pendant la période de redressement de l'entreprise (c.-à-d. le retour au niveau normal d'activité de l'entreprise). L'objectif est de faire en sorte que tous les employés participants puissent revenir à des heures normales de travail lorsque l'accord de Travail partagé prend fin.

Le programme permet aux employeurs de maintenir en poste leur personnel qualifié et d'éviter les coûts liés à l'embauche et à la formation de nouveaux employés. Il aide aussi les employés à maintenir leurs compétences à jour et à conserver leur emploi, tout en leur offrant un complément salarial pour les jours où ils ne travaillent pas, grâce aux prestations de l'assurance-emploi.

Les accords de Travail partagé sont prévus pour une durée minimale de 6 semaines consécutives et d'au plus 26 semaines, qui peut être prolongée de 12 semaines supplémentaires pour atteindre 38 semaines. Conscient du niveau d'incertitude auquel faisaient face les employeurs et les travailleurs pendant la plus récente récession, le gouvernement fédéral, par l'entremise du Plan d'action économique, a apporté des changements temporaires au programme de Travail partagé afin d'atténuer les effets de la récession sur les employés et les employeurs.

1.2 Modifications législatives et améliorations apportées au programme

Les mesures temporaires mises en place en vertu du Plan d'action économique de 2009 ont prolongé la durée des accords, simplifié les processus administratifs et assoupli les critères d'éligibilité pour les employeurs. Des mesures temporaires ont aussi été mises en place dans le cadre du budget de 2010, du budget de 2011 et de la mise à jour économique et financière de 2011. Toutes les mesures temporaires relatives au Travail partagé ont pris fin en octobre 2012.

En plus de ces mesures temporaires, dans le cadre du budget de 2011, de nouvelles modifications permanentes ont été apportées aux politiques afin de rendre le programme Travail partagé plus souple et plus efficace pour les employeurs. Les modifications comprenaient un plan de redressement simplifié, des règles d'utilisation plus souples et des amendements techniques visant à réduire le fardeau administratif.

De surcroît, les modifications permanentes apportées à la politique comprennent des mesures spéciales visant à faire face à des sinistres ou à des situations d'urgence. Par exemple, une exemption à certains critères du programme a été mise en place pour aider les employeurs locaux lors des inondations survenues en Alberta et au Manitoba en juin 2013, et lors de l'explosion d'un train qui s'est produite en juillet de la même année à Lac-Mégantic, au Québec. Ces mesures spéciales ont fait en sorte qu'il a été plus facile pour les employeurs d'avoir accès au programme Travail partagé et de maintenir en poste les travailleurs qualifiés auxquels ils tiennent pendant des circonstances difficiles.

2. Demandes de prestations pour Travail partagé de l'assurance-emploi et versements[125]

Le recours au programme de Travail partagé et les dépenses qui s'y rattachent sont anticycliques : ils sont à la hausse lorsque le marché du travail se contracte, puis ils diminuent en période d'expansion[126]. Comme le montre le graphique 47, le nombre de demandes de prestations pour Travail partagé a atteint un sommet en 2009-2010, avec 127 880 demandes, en raison de la récession de la fin des années 2000. Le nombre de demandes a commencé à diminuer lorsque la reprise s'est affermie. En 2013-2014, 11 673 nouvelles demandes de prestations pour Travail partagé ont été présentées, soit 16,0 % de moins qu'au cours de l'exercice précédent. En raison de la reprise économique, le nombre de demandes de prestations pour Travail partagé se situe désormais sous les niveaux d'avant la récession, étant donné que les employeurs sont moins nombreux à avoir besoin de soutien pour que leur entreprise demeure rentable.

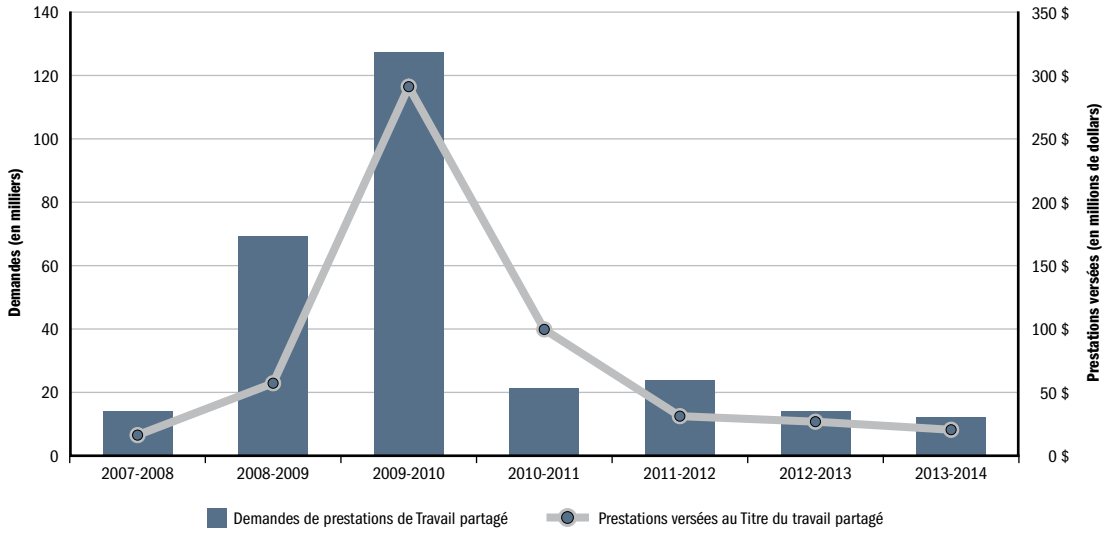
La somme des prestations versées au titre du Travail partagé s'est accrue considérablement pendant la récession de la fin des années 2000. En 2013-2014, ces prestations se chiffraient à 21,3 millions de dollars. Il s'agit d'une diminution par rapport aux 26,1 millions de dollars versés en 2012-2013 et au niveau record de 294,7 millions de dollars enregistré en 2009-2010.

La somme importante des prestations versées au titre de Travail partagé ces dernières années peut s'expliquer par le nombre accru de demandes, comme on l'a vu précédemment, et par les prolongations temporaires de la durée maximale des accords de Travail partagé qui étaient prévues dans le Plan d'action économique du Canada. En dépit de la baisse récente des prestations versées au titre de Travail partagé, la somme versée en 2013-2014 était plus élevée que les niveaux d'avant la récession.

La durée moyenne des prestations pour les demandes de Travail partagé présentées en 2012-2013 était de 13,6 semaines[127], soit une hausse par rapport aux demandes reçues en 2011-2012 (12,8 semaines)

GRAPHIQUE 47

Demandes de prestations pour Travail partagé et prestations versées, 2007-2008 à 2013-2014



Source : EDSC, données administratives de l'assurance-emploi.

[125] Les demandes de prestations pour Travail partagé diffèrent des accords de Travail partagé. Toute demande d'accord de Travail partagé peut être composée de plusieurs travailleurs et de plusieurs demandes de prestation d'assurance-emploi.

[126] EDSC, *Recours au programme de Travail partagé : 1990-1991 à 2012-2013,* EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2015.

[127] La durée des prestations pour Travail partagé est fondée sur les demandes présentées en 2012-2013 pour s'assurer que toutes les périodes de prestations avaient pris fin.

et en 2010-2011 (13,3 semaines). La durée moyenne actuelle est légèrement supérieure à la moyenne de 13,1 semaines observées pour les demandes présentées en 2007-2008, soit avant la récession.

3. Demandes de prestations pour Travail partagé de l'assurance-emploi et versements, selon l'industrie, la province, le sexe et l'âge

L'industrie de la fabrication comptait pour 73,0 % de toutes les demandes de prestations pour Travail partagé et représentait 69,3 % des prestations versées à ce titre, mais elle ne comptait que pour 9,8 % de l'ensemble de l'emploi (voir le tableau 38). Pour ce qui est de la proportion des demandes de prestations pour Travail partagé par rapport à la part de l'emploi, en 2013-2014, l'industrie de la fabrication affichait un ratio de 7,5 tandis que les autres industries réunies affichaient un ratio de 0,3. De même, en 2013-2014, la proportion de prestations versées au titre de Travail partagé par rapport à la part de l'emploi présentait des ratios similaires (industrie de la fabrication : 7,1; toutes les autres industries : 0,3). Cela signifie que l'industrie de la fabrication était surreprésentée dans le nombre de demandes de Travail partagé produites et quant au montant des prestations versées à ce titre, relativement à sa part de l'emploi total au sein de toutes les industries.

Comme on le voit au tableau 49, le Québec comptait pour 40,6 % des demandes de prestations pour du Travail partagé et 41,6 % des prestations versées en 2013-2014, tandis que la part de l'Ontario était respectivement de 38,8 % et 40,8 %. Ensemble, ces deux provinces comptaient pour 79,4 % des demandes de prestations et 82,4 % des prestations versées au titre de Travail partagé, comparativement à 20,6 % et à 17,5 % pour le reste du Canada. Le Québec, relativement à sa part de l'emploi, a eu une proportion plus élevée de demandes et de prestations (respectivement 1,8 et 1,8), comparativement à l'Ontario (respectivement 1,0 et 1,1) et aux autres provinces et territoires (respectivement 0,5 et 0,5).

TABLEAU 38
Demandes de prestations d'assurance-emploi pour Travail partagé, prestations versées et part de l'emploi, 2013-2014

	Demandes de prestations pour Travail partagé	Prestations versées au titre de Travail partagé	Part de l'emploi	Ratio : proportion de demandes pour Travail partagé par rapport à la part de l'emploi	Ratio : proportion de prestations versées au titre de Travail partagé par rapport à la part de l'emploi
Total (Canada)	**11 673**	**21 326 020 $**	**17 767 400**	**–**	**–**
Industrie					
Fabrication	73,0 %	69,3 %	9,8 %	7,5	7,1
Toutes les autres industries	27,0 %	30,7 %	90,2 %	0,3	0,3
Province					
Québec	40,6 %	41,6 %	22,7 %	1,8	1,8
Ontario	38,8 %	40,8 %	38,8 %	1,0	1,1
Autres provinces et territoires	20,6 %	17,5 %	38,5 %	0,5	0,5
Sexe					
Hommes	69,2 %	70,5 %	52,5 %	1,3	1,3
Femmes	30,8 %	29,5 %	47,5 %	0,6	0,6
Âge					
Moins de 25 ans	4,7 %	4,7 %	13,8 %	0,3	0,3
25 à 54 ans	75,7 %	73,5 %	67,1 %	1,1	1,1
55 ans et plus	19,7 %	21,8 %	19,2 %	1,0	1,1

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

Les hommes étaient plus susceptibles d'utiliser le programme de Travail partagé dès lorsqu' ils comptaient 69,2 % des demandes de prestations et 70,5 % des prestations versées au titre de ce programme. Pour ce qui est de l'âge, les travailleurs âgés de 25 à 54 ans étaient les plus grands utilisateurs du programme de Travail partagé, comptant pour 75,7 % des demandes et 73,5 % des prestations.

De récentes publications sur le programme de Travail partagé[128] ont conclu qu'il y a un besoin continu pour le programme, car il offre aux employeurs un répit temporaire pendant les ralentissements non saisonniers des activités de leur entreprise. Les employeurs ont utilisé le programme afin de maintenir en poste des travailleurs qualifiés, d'éviter d'autres mises à pied et d'atténuer les répercussions de la récession. La durée supplémentaire maximale permise des accords de Travail partagé semble avoir eu un effet positif sur le nombre de mises à pied évitées. L'industrie de la fabrication représentait 76 % de tous les accords de Travail partagé, selon un examen de 300 dossiers sélectionnés aléatoirement de 2006 à 2013.

Il est difficile d'expliquer pourquoi l'industrie de la fabrication a plus utilisé le programme de Travail partagé que les autres industries. Toutefois, les circonstances du travail, y compris des types de travail similaires pouvant facilement être transférés ou partagés au sein d'un groupe d'employés, pourraient expliquer en partie cette situation. On procède actuellement à l'évaluation de l'efficacité globale du programme de Travail partagé relativement à l'aide fournie aux employeurs et aux employés de toutes les industries. Un rapport d'évaluation final devrait être publié d'ici l'été 2015.

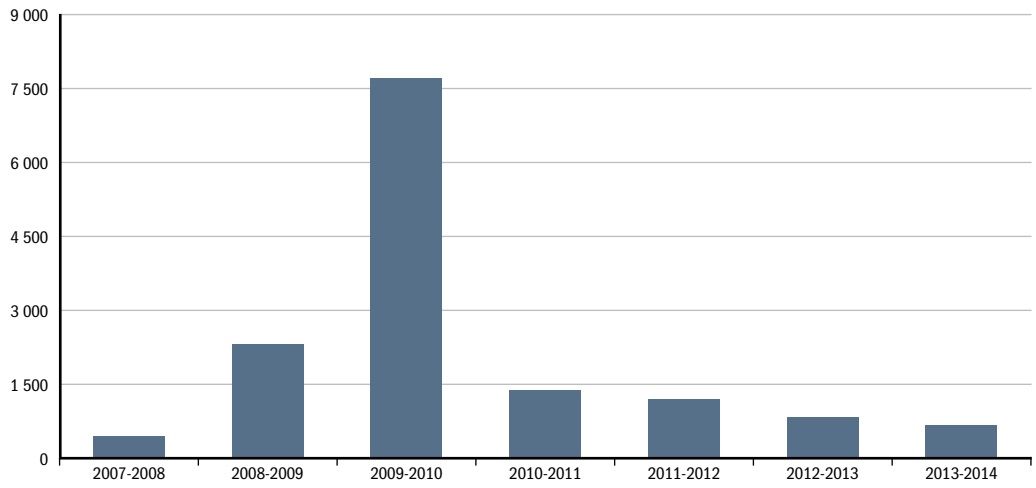
4. Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi

4.1 Aperçu des accords de Travail partagé de l'assurance-emploi

Comme les demandes de prestations pour Travail partagé et les versements effectués, les accords de Travail partagé suivent eux aussi une tendance anticyclique. Jusqu'à la dernière récession, qui a commencé à la fin de 2008, le nombre de nouveaux accords de Travail partagé était demeuré relativement bas (voir le graphique 48), mais a quintuplé en 2008-2009 et ensuite triplé en 2009-2010.

GRAPHIQUE 48

Accords de Travail partagé, 2007-2008 à 2013-2014



Source : EDSC, Système commun des subventions et contributions.

[128] EDSC, Étude technique pour l'évaluation du programme de Travail partagé : examen des dossiers des accords de Travail partagé et de la documentation du programme, EDSC, Direction de l'évaluation, Ottawa, 2014.

Un total de 649 accords de Travail partagé sont entrés en vigueur en 2013-2014, soit une baisse de 21,8 % par rapport aux 1 198 accords qui avaient débuté l'année précédente[129]. Bien que le nombre d'accords ait diminué considérablement depuis le sommet atteint en 2009-2010 (7 717 accords), il demeure néanmoins supérieur aux niveaux d'avant la récession. Ces chiffres, qui concordent avec le nombre accru de versements de prestations pour Travail partagé, sont directement attribuables à la plus grande souplesse et à l'efficacité accrue du programme de Travail partagé ainsi qu'à la reprise économique soutenue.

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

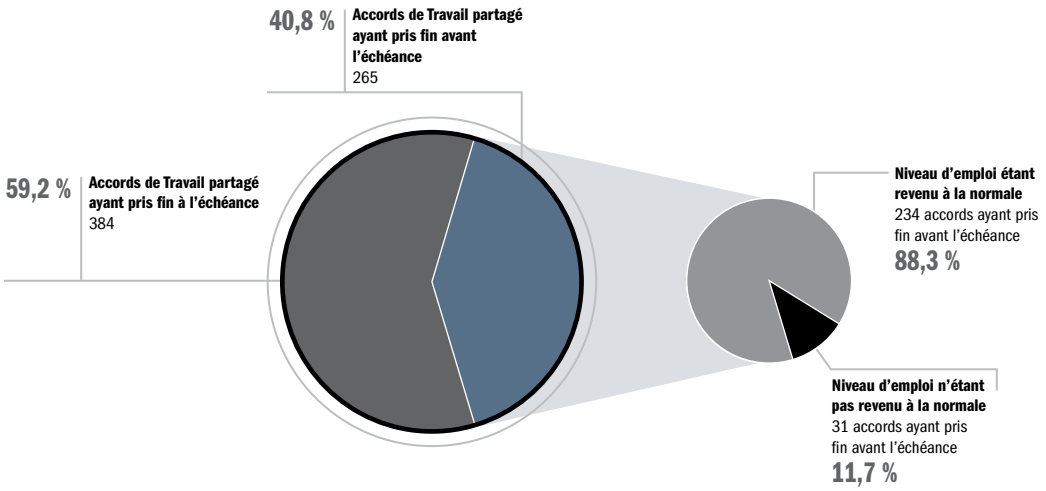
En 2013-2014, 261 accords de Travail partagé sont entrés en vigueur en Ontario et 251 au Québec, ce qui représentaient, respectivement, 40,7 % et 38,7 % de tous les accords de Travail partagé. Ensemble, la Colombie-Britannique (63 accords), le Manitoba (24 accords) et l'Alberta (21 accords) comptaient pour 16,6 % de tous les accords de Travail partagé, alors que les autres provinces et territoires représentaient 4,2 % du total de ces accords.

En 2013-2014, les petites et moyennes entreprises comptaient pour 99,2 % de tous les accords de Travail partagé[130], comme cela fut le cas lors des années précédentes. Un peu plus des trois quarts (75,2 %) des accords conclus l'ont été par les petites entreprises (moins de 50 employés); 24,0 % par les moyennes entreprises (de 51 à 499 employés); et seulement 0,8 % l'ont été par de grandes entreprises (500 employés ou plus).

Sur l'ensemble des 649 accords de Travail partagé conclus en 2013-2014, l'industrie de la fabrication en comptait 382 (58,9 %), par rapport à 61,7 % en 2012-2013. Au même titre que les demandes et les versements de prestations pour Travail partagé, les accords de Travail partagé dans l'industrie de la fabrication étaient surreprésentés comparativement à l'ensemble des industries, car la fabrication représentait 9,8 % de l'emploi total au Canada en 2013-2014.

GRAPHIQUE 49

Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi selon la fin anticipée, 2013-2014



Source : EDSC, Système commun des subventions et contributions.

[129] Les données sur les accords de Travail partagé sont tirées du Système commun pour les subventions et les contributions.

[130] Les petites entreprises comptent entre un et 50 employés, les entreprises moyennes, entre 51 et 499 employés, et les grandes entreprises, 500 employés ou plus. Les catégories relatives à la taille de l'entreprise correspondent à celles qui sont utilisées dans la publication de Statistique Canada intitulée *Emploi, gains et durée du travail.*

Sur les 649 accords de Travail partagé conclus en 2013-2014, 265 ont pris fin avant l'échéance prévue, soit 40,8 % de tous les accords (voir le graphique 49); et sur les 265 accords ayant pris fin plus tôt que prévu, 234 ont pris fin parce que l'entreprise avait retrouvé son niveau d'emploi normal[131].

La proportion d'accords de Travail partagé qui ont pris fin avant l'échéance en 2013-2014 (40,8 %) était inférieure à celle enregistrée en 2012-2013 (43,4 %) et au sommet de 54,0 % atteint en 2009-2010.

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

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

Le nombre d'entreprises[132] en exploitation au Canada en 2012 est demeuré relativement stable, ne diminuant que de 0,1 % pour se chiffrer à 1 153 200, comparativement à 1 154 000 en 2011[133].

La proportion d'entreprises qui comptaient un employé ayant touché des prestations de revenu de l'assurance-emploi a diminué de 1,2 point de pourcentage pour atteindre 33,5 % en 2012[134]. Un déclin de la proportion d'entreprises comptant au moins un employé touchant des prestations d'assurance-emploi régulières a également été observé entre 2012 (27,9 %) et 2011 (29,4 %). Cette chute était en grande partie attribuable à l'amélioration des conditions du marché du travail lors de la période suivant la récession.

Les entreprises comptant des employés touchant des prestations de revenu de l'assurance-emploi représentaient 87,1 % de l'emploi global en 2012, comparativement à 87,5 % en 2011. Cette diminution résultait principalement du fait que les entreprises ayant des employés recevant des prestations régulières représentaient 82,6 % de l'emploi global, une chute par rapport à la proportion de 83,6 % observée en 2011.

Somme toute, ces résultats révèlent que même si le nombre d'entreprises est demeuré relativement stable en 2012, celles-ci ont licencié une plus petite proportion d'employés cette année-là comparativement à l'année précédente. Il s'agissait de la force motrice derrière la diminution du recours aux prestations d'assurance-emploi régulières par les employeurs en 2012.

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

Le recours aux prestations d'assurance-emploi régulières par les employeurs en 2012 peut être examiné en fonction de l'emplacement géographique de l'entreprise par province et territoire, et de sa taille. L'analyse présentée dans cette section porte sur les prestations d'assurance-emploi régulières, puisqu'elles représentent la majorité des prestations de revenu versées (64,7 % en 2013-2014).

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

Le tableau 39 (première colonne) montre que 86,9 % des entreprises au Canada se situaient[135] en Ontario, au Québec, en Colombie-Britannique ou en Alberta en 2012. Si on compare la répartition provinciale et territoriale des entreprises avec la répartition des effectifs (deuxième colonne), on constate que le nombre d'entreprises est surreprésenté en Colombie-Britannique et en Alberta et qu'il est sous-représenté en Ontario et au Québec, ce qui indique que les entreprises ontariennes et québécoises ont des effectifs plus importants comparativement aux entreprises des autres provinces.

---

[131] Les données sur la reprise de l'activité de l'entreprise ne sont recueillies qu'à la fin de l'accord de Travail partagé et aucun autre suivi n'est effectué.

[132] Une « entreprise » est une organisation qui possède un numéro de compte de retenues sur la paye (niveau à neuf chiffres) attribué par l'Agence du revenu du Canada (ARC) et qui a au moins un employé touchant un revenu d'emploi selon un relevé T4. Cette définition s'applique aux entreprises des secteurs public et privé, ainsi qu'aux petites entreprises, aux pêcheurs et à une partie des travailleurs autonomes. Il convient de préciser que la définition englobe des entreprises qui n'ont versé aucune cotisation d'assurance-emploi.

[133] Les données qui ont servi à cette analyse proviennent des données administratives de l'assurance-emploi et de l'ARC. Les données de l'ARC pour 2012 sont appelées à changer.

[134] Les prestations de revenu de l'assurance-emploi comprennent les prestations régulières, les prestations spéciales, les prestations pour travail partagé et les prestations de pêcheur.

[135] La province d'une entreprise est déterminée par l'emplacement de son siège social.

TABLEAU 39

Entreprises, emploi et demandeurs de prestations d'assurance-emploi régulières, selon la province, 2012

Province/territoires	Répartition des entreprises[1]	Répartition de l'effectif des entreprises[1,2]	Répartition des demandeurs de prestations d'assurance-emploi régulières des entreprises[1,3]	Répartition des demandeurs de prestations d'assurance-emploi régulières (selon la résidence)[1,4]
	(1)	(2)	(3)	(4)
Terre-Neuve-et-Labrador	1,6 %	1,2 %	3,3 %	4,6 %
Île-du-Prince-Édouard	0,4 %	0,4 %	1,0 %	1,3 %
Nouvelle-Écosse	2,3 %	2,6 %	4,1 %	4,6 %
Nouveau-Brunswick	2,0 %	1,9 %	4,4 %	5,4 %
Québec	20,2 %	22,6 %	30,7 %	32,4 %
Ontario	36,2 %	41,7 %	33,3 %	29,4 %
Manitoba	3,1 %	3,2 %	2,6 %	2,8 %
Saskatchewan	3,4 %	2,6 %	1,7 %	2,0 %
Alberta	15,0 %	11,7 %	7,8 %	6,1 %
Colombie-Britannique	15,5 %	11,7 %	10,6 %	11,0 %
Yukon	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %
Territoires du Nord-Ouest	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,1 %
Nunavut	0,0 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %
Canada	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**

1 L'emplacement d'une entreprise, son effectif et ses demandeurs de prestations régulières sont établis en fonction de l'emplacement de son siège social qui est lui déterminé par le Registre des entreprises de Statistique Canada. Si le siège social de l'entreprise est situé à l'extérieur du Canada, son emplacement est alors déterminé selon l'emplacement de l'emploi indiqué dans les données T4.

2 Le nombre de travailleurs dans une entreprise correspond au nombre de personnes auxquelles l'entreprise verse un revenu d'emploi selon un relevé T4. Le nombre de travailleurs est rajusté afin que chaque membre de la population active ne soit compté qu'une fois et qu'on tienne compte des personnes qui ont travaillé pour plus d'une entreprise. Par exemple, si un employé a travaillé à temps plein pendant six mois dans une entreprise et six mois dans une autre au même salaire, il est compté comme 0,5 employé dans la première, et comme 0,5 employé dans la seconde.

3 Il s'agit du nombre de personnes touchant des prestations d'assurance-emploi régulières en 2012.

4 La résidence d'un prestataire d'assurance-emploi régulier est l'endroit où le prestataire demeurait lorsqu'il a présenté sa demande.

Sources : Données administratives de EDSC et de l'Agence du revenu du Canada.

Si on compare la répartition des prestataires d'assurance-emploi régulières selon l'endroit où leur entreprise est située et l'emplacement de leur résidence, on constate que les employés des entreprises ontariennes et albertaines étaient les plus surreprésentés en ce qui a trait à l'emplacement de leur résidence. En 2012, 33,3 % des prestataires d'assurance-emploi régulières travaillaient pour une entreprise ontarienne alors qu'uniquement 29,4 % des demandeurs demeuraient en Ontario. Les entreprises albertaines représentaient 7,8 % de tous des prestataires d'assurance-emploi régulières et 6,1 % des prestataires d'assurance-emploi régulières demeuraient en Alberta. Toutes les autres provinces étaient sous-représentées.

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

Les petites entreprises représentaient 90,7 % de toutes les entreprises au Canada en 2012[136]. Le reste des entreprises étaient de petite à moyenne taille (7,7 %), de moyenne à grande taille (1,3 %) et des grandes entreprises (0,3 %).

Le tableau 40 indique que, dans les grandes entreprises, les travailleurs sont sous-représentés par rapport aux prestataires d'assurance-emploi régulières, tandis que les travailleurs des autres catégories d'entreprises sont surreprésentés. Par exemple, les grandes entreprises regroupaient 43,2 % des travailleurs en 2012 tandis qu'ils représentaient 30,1 % des demandeurs de prestations d'assurance-emploi régulières. En revanche, les petites entreprises regroupaient 21,8 % des travailleurs, mais représentaient 28,5 % des demandeurs. Ces résultats sont semblables à ceux observés dans l'analyse des prestations de revenu de l'assurance-emploi présentée dans le rapport de l'an dernier.

Ces résultats peuvent être expliqués au moyen d'une analyse du recours aux prestations d'assurance-emploi régulières entre les entreprises et au sein de celles-ci, selon leur taille. Tout d'abord, des prestations d'assurance-emploi régulières ont été versées à des employés dans 22,4 % des petites entreprises en 2012. En comparaison, 78,6 % des entreprises de petite à moyenne taille, 96,5 % des entreprises de moyenne à grande taille et 99,5 % des grandes entreprises comptaient des employés qui avaient touché des prestations d'assurance-emploi régulières.

Ensuite, parmi les entreprises comptant des employés qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières, plus ou moins un tiers des employés de petites entreprises (32,2 %) en ont reçu. Les entreprises de petite à moyenne taille affichaient également une proportion supérieure à la moyenne nationale de 11,7 %, puisque 14,9 % de leurs employés ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières. Même si la quasi-totalité des entreprises de moyenne à grande taille et des grandes entreprises comptaient des employés ayant touché des prestations d'assurance-emploi

TABLEAU 40

Entreprises, emploi et prestataires d'assurance-emploi réguliers, selon la taille de l'entreprise, 2012

Province	Répartition des entreprises[1] (1)	Répartition de l'effectif des entreprises[1,2] (2)	Répartition des demandeurs de prestations d'assurance-emploi régulières des entreprises[1,3] (3)
Petite	90,7 %	21,8 %	28,5 %
Petite à moyenne	7,7 %	19,3 %	24,5 %
Moyenne à grande	1,3 %	15,7 %	16,9 %
Grande	0,3 %	43,2 %	30,1 %
Canada	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**

1 L'emplacement d'une entreprise, son effectif et ses demandeurs de prestations régulières sont établis en fonction de l'emplacement de son siège social qui est lui déterminé par le Registre des entreprises de Statistique Canada. Si le siège social de l'entreprise est situé à l'extérieur du Canada, son emplacement est alors déterminé selon l'emplacement de l'emploi indiqué dans les données T4.

2 Le nombre de travailleurs dans une entreprise correspond au nombre de personnes auxquelles l'entreprise verse un revenu d'emploi selon un relevé T4. Le nombre de travailleurs est rajusté afin que chaque membre de la population active ne soit compté qu'une fois et qu'on tienne compte des personnes qui ont travaillé pour plus d'une entreprise. Par exemple, si un employé a travaillé à temps plein pendant six mois dans une entreprise et six mois dans une autre au même salaire, il est compté comme 0,5 employé dans la première, et comme 0,5 employé dans la seconde.

3 Il s'agit du nombre de personnes touchant des prestations d'assurance-emploi régulières en 2012.

Sources : Données administratives de EDSC et de l'Agence du revenu du Canada.

136 Les catégories relatives à la taille des entreprises sont tirées d'une publication de Statistique Canada intitulée *La dynamique des entreprises au Canada.* Les petites entreprises sont celles qui emploient de un à 19 employés. Les entreprises de petite à moyenne taille comptent de 20 à 99 employés, et les entreprises de moyenne à grande taille, de 100 à 499 employés. Les grandes entreprises emploient 500 travailleurs ou plus.

régulières en 2010, 10,7 % et 6,8 % des travailleurs au service de ces entreprises en ont reçu respectivement.

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

VII. FINANCES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

Le régime d'assurance-emploi est financé entièrement par les cotisations des employés et des employeurs, c'est-à-dire les cotisations qu'ils versent sur les gains assurables jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable (MRA). En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi,* le MRA est indexé chaque année en fonction de la rémunération moyenne dans l'ensemble des industries, telle qu'établie et publiée par Statistique Canada. Le MRA correspond également au montant maximal qui est pris en compte dans les demandes de prestations d'assurance-emploi. Le régime d'assurance-emploi s'appuie sur le principe de la couverture universelle pour tous les travailleurs occupant un emploi assurable, de façon à ce que les cotisations restent relativement stables et peu élevées au fil du temps.

Les employés versent des cotisations pour chaque tranche de 100 $ de leur rémunération assurable jusqu'à ce que le MRA soit atteint. Les cotisations que versent les employeurs correspondent à 1,4 fois celles des travailleurs. Le gouvernement du Canada a annoncé qu'il a gelé les cotisations des employés en 2014 à 1,88 $ par tranche de 100 $ de rémunération assurable, soit le même montant qu'en 2013[137]. Par conséquent, de 2013 à 2014, les cotisations des employeurs sont aussi demeurées les mêmes, soit 2,63 $ par tranche de 100 $ de rémunération assurable.

Selon les *Comptes publics du Canada* de 2014, en 2013-2014, les revenus de l'assurance-emploi (22,227 milliards de dollars) ont dépassé le total des dépenses de l'assurance-emploi (18,997 milliards de dollars), ce qui a entraîné un surplus de 3,230 milliards de dollars. Le déficit cumulatif inscrit au Compte des opérations de l'assurance-emploi se chiffrait à 2,734 milliards de dollars en date du 31 mars 2014. L'annexe 5 présente un résumé des dépenses et des revenus de l'assurance-emploi, tels qu'ils ont été portés au Compte des opérations de l'assurance-emploi et qui sont conformes aux états financiers des *Comptes publics du Canada.*

[137] Centre des nouvelles du Canada, *La Commission de l'assurance-emploi du Canada annonce le maximum de la rémunération assurable pour 2014,* Centre des nouvelles du Canada, 2013.

CHAPITRE 3

Incidence et efficacité des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS – Partie II de la *Loi sur assurance-emploi*)

Les activités réalisées en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi *aident les chômeurs canadiens à se préparer au travail, ainsi qu'à trouver et à conserver un emploi convenable. Sous l'égide des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), ces activités comprennent les programmes offerts par les provinces et les territoires en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), de même que les programmes pancanadiens du gouvernement du Canada et les fonctions du Service national de placement (SNP).*

Notes à l'intention des lecteurs

i. Les données qui ont servi à l'analyse des activités liées aux PEMS ont été recueillies auprès des provinces, des territoires, et des signataires des ententes de la SFCEA. Ces données ont donc été traitées par plusieurs systèmes à partir de différentes sources. Les gouvernements continuent à améliorer la qualité et le mode de collecte des données pour garantir l'exactitude, la fiabilité et la cohérence de l'information. Bien que tous les ensembles de données soient vérifiés avant leur publication, les changements apportés aux systèmes et aux modalités opérationnelles peuvent avoir une incidence sur la comparabilité des données d'une année à l'autre. Ces cas sont indiqués, s'il y a lieu.

ii. Tout au long de ce chapitre, l'exercice 2008-2009 constitue la période de référence pour la comparaison des données antérieures à la récession. Le cadre de référence en ce qui concerne le niveau moyen d'activité, ainsi que les sommets et les creux atteints est la période de dix ans allant de 2004-2005 à 2013-2014.

iii. La source des données sur le marché du travail, qui sont présentées dans ce rapport, est l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Les données pour le Canada et les provinces correspondent aux moyennes établies pour l'exercice financier à l'aide de données non corrigées, alors que les données mensuelles ont été désaisonnalisées. Dans le cas des Territoires du Nord-Ouest, du Yukon et du Nunavut, les données ont été calculées à partir des données de la moyenne mobile sur trois mois. Dans les analyses portant sur les tendances relatives à l'emploi selon le secteur d'activité, les titres normalisés sont ceux du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN).

iv. Les données du PIB réel et les autres indicateurs macroéconomiques non tirés de l'EPA proviennent des Comptes économiques canadiens de Statistique Canada. Les prévisions se fondent sur les analyses publiées par la Banque du Canada, le Conference Board du Canada, les Services économiques TD et Statistique Canada, ainsi que sur une analyse interne réalisée à l'aide de données disponibles au premier trimestre de 2015.

Ce chapitre présente les résultats obtenus pour les programmes en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* au cours de l'exercice 2013-2014. La section I du présent chapitre, intitulé Aperçu pour l'ensemble du pays, offre une vue d'ensemble des programmes semblables aux PEMS qui sont offerts au pays, conformément aux EDMT et les ententes relatives à la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA). La section II, soit le Sommaire des provinces et des territoires, présente les activités liées aux programmes d'emploi des provinces et territoires, de même qu'une description des priorités relatives au marché du travail et à l'emploi pour chaque administration. La section III présente les résultats de l'analyse des impacts supplémentaires à moyen terme des PEMS pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de partout au Canada. Enfin, la section IV traite des résultats de la prestation des activités pancanadiennes par Emploi et Développement social (EDSC) et de l'administration de certaines fonctions du SNP.

I. APERÇU POUR L'ENSEMBLE DU PAYS

1. Contexte

1.1 Conjoncture économique

Le PIB réel du Canada a augmenté modérément de 2,0 % en 2013, ce qui est légèrement supérieur à l'accroissement de 1,7 % enregistré en 2012. Presque toutes les administrations du Canada ont affiché une croissance de leur PIB réel, alors que le Nunavut (+11,2 %) et Terre-Neuve-et-Labrador (+7,2 %) ont connu les croissances les plus rapides. Les taux de croissance économique du Québec (+1,0 %) et l'Ontario (+1,3 %) se situaient sous la moyenne nationale. La Saskatchewan (+5,0 %) et l'Alberta (+3,8 %) ont continué de croître à un taux supérieur à moyenne nationale pour une quatrième année consécutive.

Les résultats nationaux ont principalement été alimentés par l'augmentation des dépenses de consommation finale des ménages (+2,5 %) dans presque toutes les provinces et territoires. À l'échelle nationale, le revenu disponible des ménages s'est accru de 3,8 %. Par contre, un niveau relativement bas d'investissements dans le capital physique a ralenti la croissance économique, bien que Terre-Neuve-et-Labrador ainsi que le Nunavut aient enregistré d'importantes hausses à ce chapitre. Un niveau de production relativement faible dans l'industrie de la construction a aussi ralenti la croissance du PIB réel en 2013.

En 2013, la production des biens a augmenté de 1,7 %, alors que la production dans le secteur des services s'est accrue de 2,1 %. Dans l'ensemble, les exportations (+2,0 %) ont été le catalyseur de la croissance au sein de la plupart des régions. Du côté de l'offre, un certain nombre de facteurs ont contribué à la croissance du PIB réel du Canada, notamment l'extraction minière, pétrolière et gazière, ainsi que l'agriculture.

La croissance du PIB réel du Canada pour 2014 a été d'environ 2,5 %, ce qui surpasse le 2 % de l'exercice précédent. Un dollar canadien relativement faible et l'amélioration du rendement économique des États-Unis devraient avoir stimulé la croissance du PIB à l'échelle nationale en 2014 par l'entremise des exportations; les économies de l'Ontario et du Québec, où le secteur manufacturier joue un rôle clé, pourraient avoir tiré avantage de cette situation. Toutefois, l'importante chute des prix du pétrole au cours de la seconde moitié de 2014 devrait avoir eu un impact négatif pour les régions productrices de pétrole. En raison de la chute des prix du pétrole et des investissements en capital réduits, il est probable que la Saskatchewan, l'Alberta et Terre-Neuve-et-Labrador aient enregistré des rendements économiques inférieurs à ce qui a pu être observé au cours des dernières années, ce qui est particulièrement vrai pour la seconde moitié de 2014.

La rigueur budgétaire en place dans plusieurs provinces et territoires, en 2013 et en 2014, implique que le secteur public n'a que peu contribué à la croissance économique, puisque les gouvernements ont poursuivi leurs efforts afin d'équilibrer leur budget. Qui plus est, les pénuries de compétences, ainsi que les premiers départs à la retraite des baby-boomers, menacent la vigueur de la croissance économique dans l'ensemble des provinces et des territoires.

Les industries qui semblaient les plus saines sur le plan économique en ce qui a trait à la croissance de l'emploi sont principalement celles qui sont liées aux services professionnels et scientifiques; des soins de santé, et des ressources minérales (notamment l'extraction minière et ses activités de soutien, de même que l'extraction pétrolière et gazière), de la construction et du reste

Canada

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 711 042		
Assurance-emploi	**Clients non assurés**	**Échelle pancanadienne[1]**
446 326 ⬆	264 716 ⬆	15 297 ⬆
Actifs	**Anciens**	**Clients non assurés**
49,1 % ⬆	13,7 % ⬇	37,2 % ⬆
Jeunes (15–24)[2]	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
19,4 % –	69 % ⬇	11,6 % ⬆

Interventions : 1 138 409		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	149 576	0,0 % ⬇ –
Mesures de soutien : SAE	962 455	6,8 % ⬆
Programmes pancanadiens	26 378	2,7 % ⬆

Proportion relative des interventions		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	13,5 %	0,8 ⬇
Mesures de soutien : SAE	86,5 %	0,8 ⬆

Affectation : 2 074,6 millions de dollars		
	2013-2014 (millions $)	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	1 177,3 $	4,3 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	593,9 $	3,3 % ⬆
PMT et R et I	158,7 $	6,0 % ⬇
Programmes pancanadiens	117,0 $	23,8 % ⬇
Dépenses totales[3]	**2 046,9 $**	**1,1 %** ⬆

Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	**Total**	**Variation sur 12 mois**
Prestataires actifs servis	348 909	9,1 % ⬆
Retours au travail	171 956	6,2 % ⬆
Prestations non versées (millions $)	1 061,50 $	7,7 % ⬆

[1] Dans le contexte des activités pancanadiennes de la partie II de l'assurance-emploi, les services aux particuliers sont offerts par le biais de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones.

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

[3] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

du matériel de transport (aérospatial, chemin de fer et navire). La création d'emplois dans ces industries s'explique principalement par la transition actuelle vers l'économie de la connaissance, l'augmentation des dépenses publiques dans les soins de santé, la tendance haussière à long terme pour la demande d'énergie et de matières brutes, les importants projets d'ingénierie et de construction dans le secteur des ressources naturelles ainsi que la croissance de la demande globale pour le transport en commun.

1.2 Contexte du marché du travail

Pour une quatrième année consécutive, les conditions générales du marché du travail ont continué de s'améliorer, alors que le niveau d'emploi a atteint un sommet inégalé de 17,7 million, par le biais d'une hausse de 205 000. Cela représente une augmentation d'une année à l'autre de 1,2 %. De plus, l'emploi à temps plein et l'emploi à temps partiel ont connu des hausses respectives de 0,9 % et de 2,2 %.

1.3 Tendances de la clientèle

Les provinces et les territoires ont offert du soutien à un nombre croissance de clients en 2013-2014 (+7,4 %). Les nombres de prestataires actifs (+9,1 %) et de clients non assurés (+9,5 %) ont augmenté, alors que le total d'anciens clients (-3,1 %) a chuté. De façon conforme à l'augmentation de leurs chiffres, la proportion des prestataires actifs (49,1 %) et celle des clients non assurés (37,2 %), parmi tous les clients servis, se sont accrues légèrement d'une année à l'autre. En outre, la proportion des clients non assurés a connu une tendance à la hausse considérable au cours des dix dernières années (+13 points de pourcentage), alors qu'elle était de 24,2 % en 2004-2005 (voir le graphique 2).

1.4 Tendances en matière de prestation des programmes

Des écarts perceptibles ont été observés dans la combinaison des interventions liées aux PEMS qu'offrent les provinces, les territoires et les organismes autochtones. Un nombre accru d'interventions a eu lieu en 2013-2014 au Canada. Pour une deuxième année consécutive, la proportion des interventions menées par les Services d'aide à l'emploi (SAE) a augmenté, atteignant 86,5 % en 2013-2014 (+0,8 point de pourcentage) et ce, dans un contexte de croissance économique modérée. Cela est susceptible d'être une indication de l'utilisation

grandissante des interventions à court terme pour un retour au travail plus rapide. Conformément à leur proportion respective, le nombre d'interventions par les SAE s'est accru considérablement (+6,8 %), pour atteindre un sommet en trois ans de 962 455, tandis que le nombre d'interventions pour les prestations d'emploi a chuté, pour atteindre 149 575. Dans l'ensemble, les dépenses pour les prestations d'emploi (+4,3 %) et les SAE (+3,3 %) ont augmenté.

2. Principaux résultats

Au cours de la période de l'exercice 2013-2014, les provinces, les territoires et les organismes autochtones ont aidé un total de 711 042 clients à se préparer au travail, ainsi qu'à trouver et à conserver un emploi. Cela représente une augmentation de 7,4 % d'une année à l'autre. Au total, les chômeurs du Canada ont profité d'un total grandissant de 1 138 409 interventions liées aux PEMS (+5,8 %). De même, le ratio du nombre d'interventions par client a chuté légèrement, passant de 1,63 l'année précédente à 1,60. Le nombre de clients actifs retournant au travail, après une participation aux programmes semblables aux PEMS, a atteint 150 107 (+6,1 %). De plus, les prestations non versées en provenance du Compte de l'assurance-emploi ont connu une hausse considérable, atteignant 1 065 500 $ (+7,7 %) en 2013-2014.

2.1 Marché du travail canadien

Indicateurs clés du marché du travail

L'emploi s'est accru de 1,2 %, comparativement à 1,4 % en 2012-2013. De plus, le niveau de chômage a chuté de 1,4 % d'une année à l'autre, ce qui a permis au taux de chômage de diminuer, pour atteindre 7,0 %, soit son niveau le plus bas depuis la récession de 2008-2009.

Pour une troisième année consécutive, les gains d'emplois dans l'ensemble du pays ont surtout été réalisés du côté des emplois à temps plein, ce qui correspond à un marché du travail plus vigoureux. La population d'âge actif du Canada a augmenté modérément de 1,3 % en 2013-2014. La population active s'est accrue, mais ce fut à un rythme moindre (+1,0 %). Les niveaux d'emploi ont connu une hausse dans huit administrations, alors que les taux de chômage ont diminué dans huit administrations, ce qui correspond à une amélioration des conditions du marché du travail dans plusieurs régions du pays. Après trois années consécutives d'augmentation, le taux d'emploi a baissé légèrement, pour atteindre 61,7 % en 2013-2014, comparativement à 61,8 % pour l'exercice précédent.

Resserrement du marché du travail

Selon l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises[1] de Statistique Canada, les entreprises canadiennes ont rapporté un total de 215 400 postes vacants en 2013-2014, une diminution par rapport à 246 300 en 2012-2013. Le nombre de chômeurs en 2013-2014 était de 1 349 millions, comparativement à 1 365 millions en 2012-2013, une baisse sur 12 mois de 1,2 %[2].

Le resserrement du marché du travail est souvent évalué à l'aide du ratio chômeurs-postes vacants[3]. Pour chaque emploi vacant, on dénombrait 6,3 personnes cherchant un emploi en 2013-2014, une augmentation comparativement à 5,6 personnes pour l'exercice précédent, une hausse de 12,6 % annuellement. L'augmentation de ce ratio, c'est-à-dire le nombre de chômeurs pour chaque poste vacant, porte à croire qu'il est plus facile pour les employeurs de pourvoir les postes[4]. Toutefois, en raison du nombre important de travailleurs prenant leur retraite et du faible nombre de jeunes travailleurs pour les remplacer, il faut s'attendre à un marché du travail plus serré pour les prochaines années.

	2012-2013	2013-2014	Variation sur 12 mois
Chômeurs	1 365 M	1 349 M	-1,2 %
Nombre de postes vacants	246 300	215 400	-12,6 %
Ratio chômeurs-postes vacants	**5,6**	**6,3**	**12,6 %**

1 En ce qui a trait aux emplois vacants, l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises de Statistique Canada présente de l'information à l'échelle des régions et des industries, mais ce n'est pas le cas pour les professions. Le taux d'emplois vacants présenté dans cette section utilise les données de Statistique Canada disponibles au moment de la production

2 Selon les niveaux de chômage utilisés pour dériver les statistiques relatives aux emplois vacants. Les niveaux d'emploi totaux issus de l'Enquête sur la population active sont susceptibles d'être différents.

3 Aucun indicateur du marché du travail ne peut, à lui seul, présenter en tout temps une image claire et cohérente des conditions du marché du travail. Une évaluation approfondie des conditions du marché du travail s'appuie sur plusieurs indicateurs du marché du travail complémentaires.

4 Cela peut aussi correspondre à des signes de l'augmentation des déséquilibres au sein de la main-d'œuvre.

Emplois vacants et taux de chômage, selon la province

Les Prairies, avec le plus haut taux d'emplois vacants et le plus faible nombre de chômeurs, ont affiché le plus petit ratio chômeurs-postes vacant du Canada. En 2013-2014, la vigueur du secteur des ressources de l'Alberta et de la Saskatchewan a fait en sorte que les marchés du travail de ces deux provinces soient demeurés les plus serrés au pays. Au Manitoba, d'importants investissements dans les infrastructures publiques ont contribué à un marché du travail resserré par rapport à la moyenne nationale. Pour ce qui est du centre du Canada, la situation économique mondiale incertaine a restreint la croissance des exportations et des investissements commerciaux, entraînant un relâchement du degré de resserrement dans les marchés du travail par rapport à la moyenne nationale. Les taux de chômage relativement élevés et le peu d'emplois à pourvoir dans le Canada atlantique semblent indiquer qu'il y avait un écart important entre le nombre de chercheurs d'emploi et les postes à pourvoir.

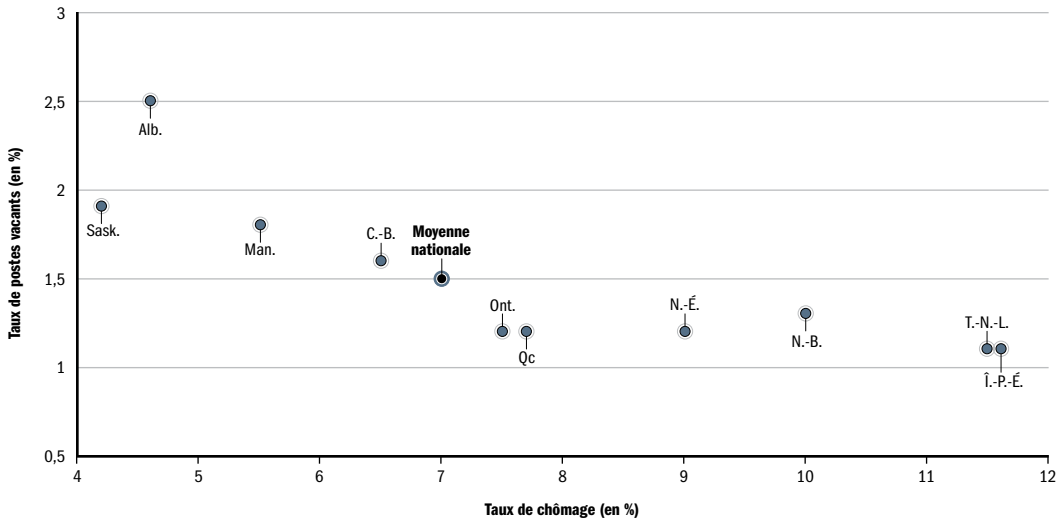
Proportion de postes vacants selon l'industrie

Selon la moyenne annuelle de 215 400 postes vacants de l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises de 2013-2014, les industries suivantes affichaient le plus grand nombre d'emplois à pourvoir :

- Soins de santé et assistance sociale (30 600; 14 %);
- Service d'hébergement et d'alimentation (28 800; 13 %);
- Commerce de détail (23 400; 11 %);
- Services professionnels, scientifiques et techniques (18 400; 9 %);
- Fabrication (15 700; 7 %).

Au sein du secteur des services, ces industries affichaient des taux d'emploi relativement élevés en 2013-2014 de même que la plus importante croissance du nombre d'employés d'une année à l'autre. Ainsi, ces chiffres relatifs aux emplois à pourvoir correspondent aux tendances de l'emploi

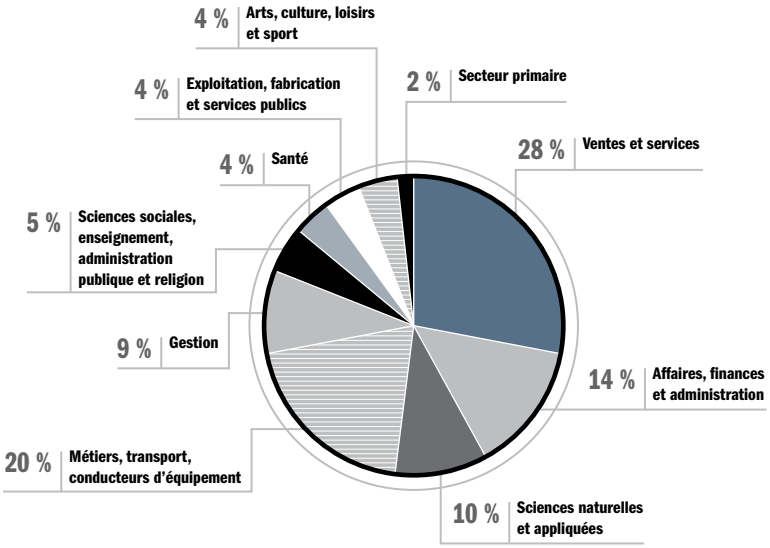
Taux de postes vacants et de chômage, selon la province, 2013-2014



Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active et l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises.

GRAPHIQUE 1

Proportion d'offres d'emploi affichées en ligne selon les grandes catégories professionnelles, 2013-2014



Source : Wanted Analytics, novembre 2014.

pour ces industries. L'industrie de la fabrication affichait le plus grand nombre d'employés au sein du secteur de la production des biens, mais l'emploi total au sein de cette industrie a chuté de 46 000 par rapport à l'exercice 2012-2013. Par rapport à cet exercice, trois des industries citées ci-dessus ont enregistré un déclin du nombre de postes vacants (soins de santé et assistance sociale, -8 630; commerce de détail, -2 600; et fabrication, -2 930). Par contre, les services d'hébergement et d'alimentation ont enregistré une hausse de 2 930 du nombre de postes vacants. Cela est probablement le reflet du roulement élevé des effectifs, car cette industrie est caractérisée par une importante proportion de jeunes travailleurs et de travailleurs temporaires.

Compétences recherchées – Croissance de l'emploi selon le niveau et le type de compétences

En 2013-2014, l'emploi au Canada s'est accru de 205 000, pour atteindre un total de 17,7 millions, ce qui représente une augmentation de 1,2 % par rapport à l'année précédente. En fonction du niveau de compétences, la plus importante croissance de l'emploi proportionnellement est survenue dans les professions du niveau de compétence B de la CNP (nécessitant habituellement une éducation collégiale ou une formation en apprentissage), passant de 5,8 millions d'emplois à 6 millions. Cela représente une croissance de 4 %. En comparaison, les professions du niveau de compétences 0 (postes de gestion) ont chuté de 4,3 %, ce qui constitue un déclin net de 66 000 emplois.

Compétences en demande – Emplois annoncés en ligne

Selon les données de Wanted Analytics[5], les cinq grandes catégories professionnelles suivantes comptaient pour 81 % de tous les emplois affichés en ligne sur les sites d'emploi :

- Ventes et services (28 %);
- Affaires, finances et administrations (14 %);
- Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées (10 %);
- Professions reliées au secteur des métiers, du transport et de la machinerie (20 %);
- Gestion (9 %).

[5] Les offres d'emploi affichées en ligne, recueillies par Wanted Analytics sans double compte, sont utilisées comme approximation du nombre de postes vacants selon la profession.

Emploi selon le niveau de compétences	Compétences 0 (Postes de gestion)	Compétences A (Personnel professionnel : nécessite généralement un diplôme universitaire)	Compétences B (Emplois techniques et métiers spécialisés : nécessitent généralement un diplôme collégial ou une formation en apprentissage)	Compétences C (Emplois intermédiaires : nécessitent généralement une éducation secondaire ou une formation particulière à l'emploi)	Compétences D (Une formation en cours d'emploi est généralement offerte)	Total
2012-2013	1 519,8	3 293,6	5 804,4	4 883,1	2 2020,9	17 521,7
2013-2014	1 453,8	3 313,6	6 035,3	4 882,4	2 041,7	17 726,8
Variation	-66,0 (-4,3 %)	20 (+0,6 %)	230,9 (+4 %)	-0,8 (0 %)	20,9 (+1,0 %)	205,1 (+1,2 %)

3. Profil des clients et participation

Le nombre de clients des PEMS a augmenté de 7,4 % pour atteindre 711 042, en raison de la croissance du nombre de clients non assurés (+22 882) qui reçoivent des services d'emploi et de l'importante augmentation du nombre de prestataires actifs (+29 005) participant principalement aux interventions de Développement des compétences.

3.1 Types de clients

Trois types de clients peuvent avoir accès aux PEMS : les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients non assurés. En 2013-2014, la répartition des clients selon le type a continué de révéler une demande croissante de la part des clients non assurés ainsi que des prestataires actifs, demande qui a augmenté après un resserrement en 2012-2013. La croissance pour les anciens prestataires n'a fluctué que légèrement au cours des dix dernières années, mais ceux-ci ont enregistré un déclin en 2013-2014, de même que l'année précédente.

Depuis 2004-2005, le nombre de clients non assurés a augmenté de 71,9 %, tandis que le nombre de prestataires actifs a chuté, mais à un rythme plus lent (-11,2 %). Pendant la même période, le nombre d'anciens prestataires s'est accru de 9,6 %. Il est important de noter qu'en général, les anciens prestataires et les clients non assurés ont un faible attachement au marché du travail, et ont besoin d'un soutien supplémentaire pour se trouver un emploi.

Les ***prestataires actifs*** sont ceux dont la demande de prestations régulières relevant de la partie I de l'assurance-emploi est active au moment où ils demandent de l'aide en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Ils ont généralement des liens récents et solides avec le marché du travail et sont plus aptes à retourner rapidement au travail que les personnes ayant été peu actives sur le marché du travail. Les prestataires actifs qui sont prêts à retourner au travail sont souvent à la recherche d'interventions de courte durée relevant de la partie II de l'assurance-emploi afin de trouver leur prochaine possibilité d'emploi. D'autres clients ont besoin de prestations d'emploi de plus longue durée pour mettre à jour leurs compétences, obtenir un certificat ou mettre au point leurs stratégies de recherche d'emploi.

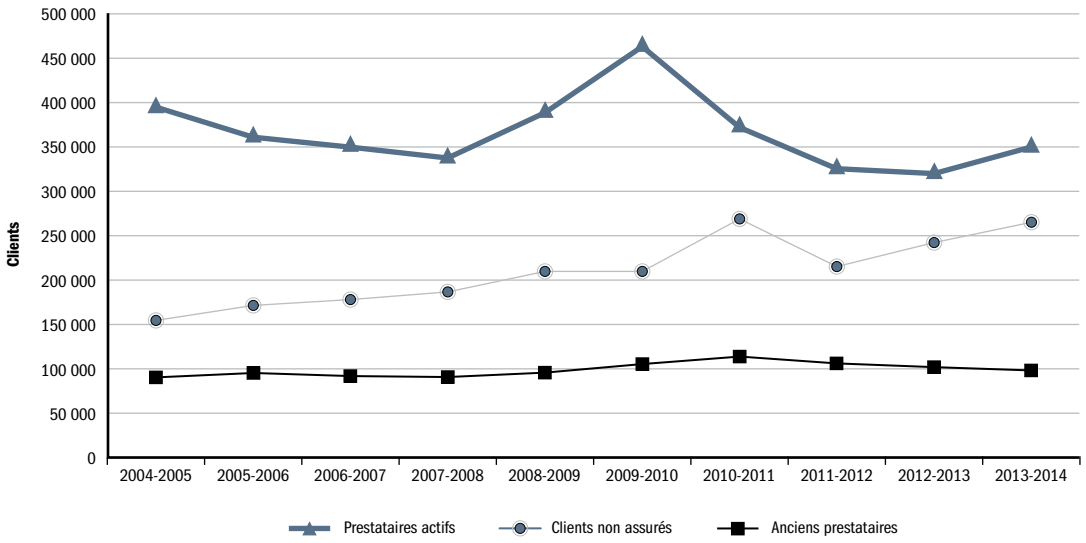
Le nombre de prestataires actifs servis se chiffrait à 348 909, ce qui représente une importante augmentation d'une année à l'autre de 9,1 %. Leur proportion de tous les clients servis s'est accrue de 0,8 point de pourcentage, pour atteindre 49,1 % en 2013-2014. La proportion de prestataires actifs qui retournent au travail après une participation à un programme semblable aux PEMS comptait pour 43,6 % par rapport à 45,1 % en 2012-2013. Ceci pourrait être attribuable à une hausse du chômage de court terme (de 5 à 13 semaines) annuellement (+61 000), et d'une augmentation de la durée du chômage, de 18,2 à 18,5 semaines, entre 2012-2013 et l'exercice suivant.

Les ***anciens prestataires*** sont ceux dont la période de prestations d'assurance-emploi a pris fin au cours des trois dernières années ou qui ont commencé à recevoir des prestations parentales ou de maternité au cours des cinq dernières années. Ils ne peuvent plus bénéficier de la partie I de l'assurance-emploi, mais ils demeurent admissibles à la partie II, s'ils satisfont à certains critères[6]. Les anciens prestataires ne reçoivent aucun soutien du revenu relevant de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* pendant la durée de leur intervention liée aux

[6] L'article 58 de la Loi sur l'assurance-emploi fournit une définition détaillée du terme « ancien prestataire ».

GRAPHIQUE 2

Volumes par types de clients des PEMS (de 2004-2005 à 2013-2014)



prestations d'emploi; ils peuvent cependant bénéficier d'une aide en vertu de la partie II pendant qu'ils achèvent leur plan d'action pour le retour au travail.

Au cours de la période de référence 2013-2014, le nombre d'anciens prestataires a chuté pour atteindre 97 417, soit 3,1 % de moins que l'exercice précédent. De plus, leur proportion de tous les clients des PEMS a diminué pour atteindre 13,7 % (-1,5 point de pourcentage). Toutefois, le nombre d'anciens prestataires retournant au travail s'est accru considérablement, pour atteindre le total de 19 254 (+8,6 %).

Les ***clients non assurés*** sont des chômeurs qui ne sont ni des prestataires actifs, ni des anciens prestataires d'assurance-emploi. Les clients non assurés n'ont habituellement aucun attachement significatif ou récent au marché du travail. Ce groupe comprend les nouveaux venus sur le marché de l'emploi et des anciens travailleurs indépendants. Bien que ces clients n'aient pas droit aux prestations d'emploi en vertu de la partie II de l'assurance-emploi, ils peuvent avoir accès à des interventions semblables aux SAE.

En 2013-2014, le nombre de clients non assurés s'est accru considérablement de 9,5 % pour se chiffrer à 264 716. De même, la proportion de ce type de client a aussi connu une hausse, pour atteindre 37,2 % en 2013-2014 (+0,7 point de pourcentage). Cela représente une hausse de 13,4 points de pourcentage s'échelonnant sur les dix dernières années. Dans l'ensemble, 39 391 clients non assurés sont retournés au travail en 2013-2014 à la suite de leur participation aux PEMS, ce qui représente une hausse de 12,8 % par rapport à l'exercice précédent[7].

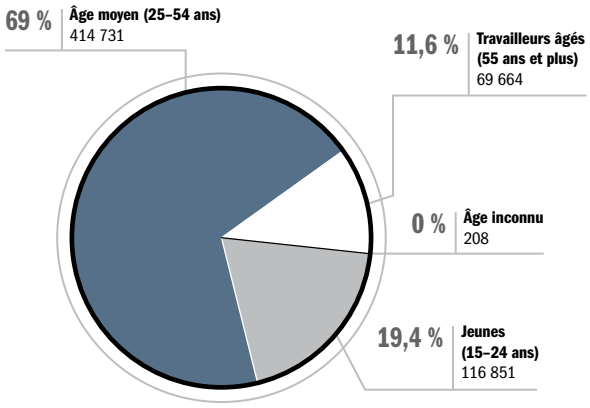
3.2 Répartition selon l'âge[8]

Comme pour la croissance de la population âgée du Canada, la taille de la catégorie des travailleurs âgés (55 ans et plus) s'est accrue considérablement pour atteindre 69 664, en vertu d'une augmentation de 11,4 % d'une année à l'autre. La proportion de cette catégorie par rapport à la répartition totale selon l'âge a augmenté (+0,6 point de pourcentage), pour atteindre 11,6 %, ce qui représente un sommet depuis 2004-2005. Le nombre total de travailleurs du principal groupe d'âge a augmenté (+5,4 %)

7 Les retours au travail des clients non assurés dépendent des confirmations transmises par un gestionnaire de cas. Le niveau de suivi peut varier de façon importante, selon l'administration.

8 La date de naissance n'est pas recueillie auprès des clients du volet apprentis du Développement des compétences et des services de groupe. Par conséquent, les données sur les clients dans le graphique 3 ne correspondent pas au nombre total de clients figurant à l'annexe 3.5.

GRAPHIQUE 3
Répartition selon l'âge, 2013-2014



d'une année à l'autre. Toutefois, leur proportion relative a quelque peu chuté (-0,5 point de pourcentage). La proportion des travailleurs du principal groupe d'âge (25-54 ans) a poursuivi son mouvement à la baisse pour une troisième année consécutive, atteignant 69 % en 2013-2014. Les clients âgés de 25 à 29 ans représentent la sous-catégorie ayant connu la croissance la plus rapide chez les travailleurs du principal groupe d'âge avec un taux de 13,3 %, suivi par les clients âgés de 30 à 34 ans, avec 12,8 %. La participation des jeunes s'est accrue pour une deuxième année, passant à 116 851 en 2013-2014, ce qui représente un gain de 6,6 % annuellement. Sa part dans la distribution selon l'âge est toutefois demeurée contante à 19,4 % de 2012-2013 à 2013-2014

3.3 Groupes désignés[9]

Pour veiller à l'application des principes d'équité en matière d'emploi, EDSC a recueilli de l'information au sujet de la participation aux PEMS des femmes, des Autochtones, des membres des minorités visibles et des personnes handicapées.

- Les femmes ont pris part à 485 819 interventions liées aux PEMS (incluant les programmes pancanadiens) en 2013-2014, une augmentation de 2,8 % sur 12 mois. Elles représentaient 44,5 % de tous les participants, ce qui est légèrement moins que leur proportion de 2012-2013. Ce chiffre était néanmoins quelque peu supérieur à leur proportion dans le niveau de chômage au pays (43,9 %). De façon semblable à l'exercice précédent, la vaste majorité des femmes (89,9 %) ont bénéficié des SAE, alors que les hommes affichent un taux de participation (78,6 %) au SAE moindre. Cette tendance s'explique en grande partie par une plus faible participation des femmes au volet apprentissage du programme de développement des compétences, et par le fait qu'elles sont plus susceptibles d'occuper des postes à temps partiel. Cette situation entraîne des taux d'éligibilité à l'assurance-emploi plus faibles et, de ce fait, un accès moindre aux prestations d'emploi offertes en vertu de la partie II de l'assurance-emploi. Au total, 48,4 % des participantes au PEMS n'étaient pas assurées cette année, comparativement à 38,1 % des participants masculins.
- En tout, 99 813 participants au PEMS ont déclaré faire partie des personnes handicapées. La proportion de personnes handicapées a augmenté de 0,2 point de pourcentage pour atteindre 9,1 %. Les clients non assurés représentaient 57,3 % de ce groupe de participants, une modeste hausse de 2,3 points de pourcentage sur 12 mois.
- Les autochtones ont participé à 75 833 interventions liées au PEMS, soit 8,3 % de plus que l'année précédente. Ils ont pris part à 6,9 % de toutes les interventions liées au PEMS réalisées en 2013-2014, y compris les programmes offerts dans le cadre de la SFCEA. Au total, 57,9 % de ce segment de la clientèle ont participé en tant que clients non assurés. La participation des Autochtones aux prestations d'emploi a décliné d'une année à l'autre, passant de 4,0 % à 3,8 %.
- Les membres des minorités visibles ont participé à 55 634 interventions, une augmentation de 33.1 % sur 12 mois. En se situant à 5,1 %, la proportion de ce segment par rapport à l'ensemble des participants aux PEMS s'est accrue. Il convient de souligner que des changements en ce qui a trait aux comportements en termes d'auto déclaration, de même que les tendances démographiques récentes, peuvent influer sur le taux de représentation.

[9] Cette information est recueillie à l'étape de l'intervention et provient de l'ensemble de données sur les participants aux programmes liés à l'EDMT. Les participants déclarent volontairement leur appartenance, de sorte que les variations sur 12 mois s'expliquent dans une certaine mesure par les changements dans l'auto-identification.

3.4 Langues officielles

EDSC soutient l'engagement du gouvernement du Canada de promouvoir la pleine reconnaissance et l'utilisation du français et de l'anglais dans la société canadienne en veillant à ce que les services et les programmes relatifs au marché du travail soient offerts dans les deux langues officielles. Dans ce contexte, tous les EDMT renferment des engagements des provinces et des territoires pour la prestation dans les deux langues officielles des programmes et des services, dans les régions où la demande le justifie.

Au moyen d'une série d'études d'évaluation, EDSC a évalué la conformité aux engagements en matière de langues officielles et l'accès aux services ainsi que la satisfaction par rapport aux langues officielles pour les programmes financés par les EDMT. De 1999 à 2012, l'utilisation des langues officielles a été étudiée à l'aide d'évaluations formatives et sommatives des PEMS par l'entremise d'enquête et d'entrevues auprès d'intervenants clés. En ce qui a trait à la prestation de services dans les deux langues officielles, les résultats des évaluations portent à croire que la demande de service dans l'une ou l'autre des langues a été satisfaite et, qu'en général, les clients ont été en mesure d'obtenir des services dans la langue de leur choix[10].

Les programmes des EDMT continuent d'évoluer alors que les provinces et les territoires adaptent la conception des programmes et la prestation des services afin de satisfaire aux besoins locaux. Au cours des dernières années, de nouveaux systèmes de gestion de cas ont été mis en place dans la plupart des provinces et des territoires afin d'améliorer la collecte des données et leur présentation. Les changements aux systèmes et aux stratégies de prestation des services ont souvent mené à des données incomplètes en matière de langues officielles pour les programmes et les services semblables aux PEMS. EDSC travaille actuellement avec les provinces et les territoires dans le but d'améliorer la collecte des données sur les langues officielles, ce qui permettra d'évaluer avec plus de précision de quelle manière les exigences en matière de langues officielles sont rencontrées.

4. Interventions : Prestations d'emploi

Les prestations d'emploi sont offertes uniquement aux clients assurés (prestataires actifs et anciens prestataires). Les prestations d'emploi ont toujours été des interventions à long terme visant à offrir aux participants la possibilité d'accroître leurs compétences ou de bénéficier d'une expérience de travail afin qu'ils puissent décrocher un nouvel emploi. En vertu des EDMT, les provinces et territoires offrent des prestations d'emploi semblables aux six types de prestations suivants : les volets régulier et apprentis du Développement des compétences (DC), les Subventions salariales ciblées (SSC), l'Aide au travail indépendant (ATI), les Partenariats pour la création d'emplois (PCE) et les Suppléments de rémunération ciblés (SRC).

Le nombre d'interventions réalisées en lien avec les prestations d'emploi a diminué pour troisième année consécutive pour atteindre 149 576. De plus, ces interventions duraient en moyenne 11 jours de moins, soit une diminution de 9,6 % par rapport à l'exercice précédent. La proportion des prestations d'emploi, qui représentaient 13,5 % des PEMS, a atteint un creux pour les onze dernières années, ce qui témoigne de l'importance accrue qu'on attache aux interventions à court terme pour aider les chômeurs à retourner plus rapidement au travail, et au plus grand soutien offert aux clients faisant face à de multiples obstacles. Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont augmenté de 4,3 % pour s'établir à 1,18 milliard de dollars.

4.1 Développement des compétences

Le programme Développement des compétences (DC) est la prestation d'emploi la plus communément offerte dans le cadre des EDMT. Cette prestation aide les clients assurés à assumer les coûts qu'entraîne l'acquisition des nouvelles compétences dont ils ont souvent besoin lorsqu'ils sont confrontés à un changement de carrière. En 2013-2014, le recours aux interventions du volet régulier du DC a chuté considérablement, ayant enregistré une baisse de 7,0 % sur 12 mois pour s'établir à 54 591. Qui plus est, la proportion des interventions du volet régulier du DC par rapport à l'ensemble des prestations a diminué

[10] Les rapports d'évaluations des PEMS sont accessibles sur le site Web d'EDSC, à la section « Entente sur le développement du marché du travail », en ligne : **http://www.edsc.gc.ca/fra/publications/evaluations/index.shtml**.

pour une quatrième année consécutive, chutant à 36,5 % en 2013-2014. En revanche, le nombre d'interventions réalisées dans le cadre du volet apprentis du DC s'est accru de façon importante d'une année à l'autre (+7,3 %), pour s'établir à 65 754. La proportion des interventions réalisées dans le cadre du volet apprentis du DC s'est encore une fois accrue cette année pour atteindre 44,0 % de toutes les prestations offertes en 2013-2014, en raison de la demande constante en lien avec les métiers spécialisés. Les dépenses pour le DC ont augmenté de 4,3 % et totalisaient 954,5 millions de dollars en 2013-2014.

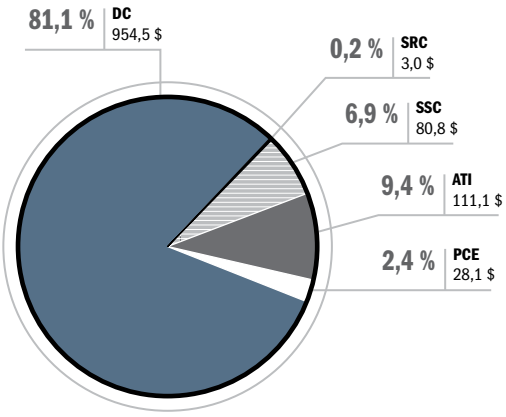
Les PEMS dans les faits : Volet régulier du Développement des compétences

Ontario

Le programme **Deuxième Carrière** soutient les chômeurs et les travailleurs mis à pied admissibles afin qu'ils obtiennent la formation pour l'acquisition de compétences qui les aideront à se trouver un emploi dans un métier présentant des possibilités d'emploi manifestes en Ontario. Dans le cadre du programme, une aide financière atteignant jusqu'à 28 000 $ peut être versée en fonction des besoins individuels afin d'aider les participants à supporter le coût de la formation (p. ex. les frais d'inscription, les livres, les frais de transport et l'allocation de subsistance de base). Une aide supplémentaire au-delà de la limite de 28 000 $ peut être offerte pour les besoins des personnes handicapées, la garde des personnes à charge, les coûts de la vie hors domicile et les coûts liés à l'alphabétisation et aux compétences de base. Dans le cadre du processus de demande de Deuxième Carrière, les personnes sont dirigées vers un fournisseur de services d'emploi d'Emploi Ontario, d'autres fournisseurs de services communautaires ou d'autres centres d'action. Le processus peut aussi être autodirigé au moyen de sources d'information comme le site Web du ministère. Le fournisseur de services d'emploi réalise une évaluation des besoins en lien avec les services d'emploi, et ce dernier et le client conviennent d'un plan de services d'emploi, indiquant que le client profiterait davantage d'une formation.

GRAPHIQUE 4

Dépenses engagées au titre des prestations d'emploi, selon le type d'intervention, 2013-2014 (en millions de $)



Les PEMS dans les faits : Volet régulier du Développement des compétences

Saskatchewan

Skills Training Benefit (STB) est le principal programme utilisé dans le cadre du volet régulier du DC. Les représentants des bureaux offrant des services relatifs au marché du travail collaborent avec les clients afin de mettre au point un plan d'action pour le retour au travail présentant un parcours d'éducation et de formation. Le programme STB est un processus négocié et les clients devraient contribuer à leur propre formation. Les contributions varieront selon les ressources dont disposent les clients, comme les revenus et les actifs tirés de toutes leurs sources (et de celles de leur conjoint, s'il y a lieu). Les coûts admissibles des clients pendant une période de formation pourraient comprendre les frais de scolarité et d'inscription, le matériel didactique (livres et équipement), les services de garderie et les frais de déplacement. Les clients inscrits à des cours postsecondaires qui sont désignés ou approuvés dans le cadre des prêts aux étudiants pourraient avoir droit au STB en plus de ce prêt. Les frais de scolarité et les livres pourraient être payés en vertu du programme STB et les frais de subsistance pourraient être couverts par le programme de prêts aux étudiants.

Les PEMS dans les faits : Volet apprentis du Développement des compétences

Manitoba

Les prestations versées au titre de Développement des compétences offrent une aide financière aux personnes qui prennent des dispositions pour acquérir des compétences pour l'emploi, y compris la formation en apprentissage. En 2013-2014, le Manitoba a soutenu le Gateway to Apprenticeship and Certification Initiative qui aide les Manitobains à entreprendre des études dans un métier spécialisé, à compléter la formation et à obtenir une reconnaissance complète. L'un des principaux objectifs de Gateway Initiative est d'accroître les possibilités pour les jeunes et les personnes sous-représentées d'acquérir l'expérience, la confiance et les compétences nécessaires pour réussir dans un métier spécialisé. Cet objectif est atteint par la mise en place de programmes coopératifs normalisés préalables à l'apprentissage offerts en partenariat avec des employeurs et des organisations de l'industrie locaux.

4.2 Subventions salariales ciblées

Les Subventions salariales ciblées (SSC) encouragent les employeurs à embaucher des personnes qu'ils n'embaucheraient pas en temps normal, offrant ainsi à ces personnes l'occasion d'effectuer une transition de carrière réussie. En 2013-2014, le nombre d'interventions liées aux SSC a diminué légèrement de 0,3 % sur 12 mois, pour atteindre 12 546. La proportion que représentent les SSC par rapport à l'ensemble des interventions liées aux prestations d'emploi est demeurée inchangée à 8,4 %. La plupart des administrations ont enregistré des niveaux stables quant au nombre d'interventions liées aux SSC en 2013-2014, sauf au Nouveau-Brunswick, où il y a eu une augmentation notable de ces interventions. Les dépenses totales rattachées aux SSC ont augmenté de 19 % pour atteindre 80,8 millions de dollars, ce qui témoigne d'une faible hausse du coût moyen par intervention dans la plupart des administrations. Par rapport à l'exercice précédent, la durée moyenne des interventions liées aux SSC a augmenté de 1,24 %.

Les PEMS dans les faits : Subventions salariales ciblées

Nouveau-Brunswick

Le projet **Accroissement de l'emploi** du Nouveau-Brunswick est un effort collaboratif qui réunit les clients et les employeurs. Le programme crée des liens entre les employés et les employeurs, afin de permettre le aux chômeurs d'acquérir des compétences menant à un emploi à temps plein durable et à long terme. L'un des volets d'Accroissement de l'emploi est l'Initiative d'une promesse d'emploi qui offre jusqu'à 52 semaines de subvention salariale pour les nouveaux diplômés du postsecondaire. Les employeurs ont bien répondu à ce programme, en offrant une formation qui soit pertinente à l'entreprise ou son secteur, et permettant aux nouveaux diplômés du postsecondaire d'acquérir de l'expérience.

Terre-Neuve-et-Labrador

En 2013-2014, des améliorations ont été apportées aux programmes de subventions salariales, combinant un certain nombre de ceux-ci en un seul – JobsNL. Celui-ci est un programme axé sur les employeurs, conçu pour relier les employeurs et les employés, en fournissant du financement aux premiers afin de créer des opportunités d'emploi. Ce programme appuie les liens employeur/employé qui font la promotion de l'emploi durable à long terme ou l'emploi saisonnier. JobsNL a pour objectif de soutenir l'embauche de personnes qui reçoivent un soutien du revenu, de personnes handicapées ou de diplômés récents de niveau post-secondaire.

4.3 Aide au travail indépendant

L'intervention liée à l'Aide au travail indépendant (ATI) aide les clients assurés à démarrer leur propre entreprise grâce à des services de consultation et d'expansion en lien avec le lancement d'une nouvelle entreprise. En 2013-2014, la participation à l'ATI a chuté de 2,8 % pour atteindre un total de 8 031 interventions. La proportion de l'ATI par rapport à l'ensemble des prestations d'emploi a légèrement diminué, pour s'établir à 5,4 % (-0,1 point de pourcentage). Les dépenses totales en lien à l'ATO ont diminué considérablement, pour s'établir à 111,1 millions de dollars (-6,1 %) en 2013-2014.

Les PEMS dans les faits : Aide au travail indépendant

Québec

Le programme des Travailleurs autonomes aide les clients assurés à lancer leur entreprise, grâce à des services de consultation et d'expansion en lien avec le lancement d'une nouvelle entreprise ou le fait de devenir travailleur autonome. Le programme offre aux participants de la formation, un soutien financier et des services de counselling. Le Québec offre ce programme en collaboration avec des centres de développement locaux et d'autres organisations fournissant des services consultatifs et d'encadrement aux participants lorsqu'ils se lancent en affaires ou deviennent des travailleurs autonomes. Les clients de l'assurance-emploi et de l'aide social sont admissibles à une allocation de soutien, équivalente au salaire minimum, en plus d'une indemnité pour les frais de garde. Toutefois, les prestations d'assurance-emploi seraient réduites en fonction de cette allocation de soutien. La durée maximale pour la participation au programme du Québec est de 52 semaines.

4.4 Partenariats pour la création d'emploi

Les Partenariats pour la création d'emplois (PCE) permettent aux clients assurés d'acquérir une expérience de travail tout en aidant la collectivité et l'économie locale. En 2013-2014, les provinces et les territoires ont réalisé 2 890 interventions, une baisse de 0,6 %. Leur proportion par rapport à l'ensemble des prestations d'emploi est demeurée stable à 1,9 % pour l'exercice 2013-2014. Les dépenses liées aux PCE ont atteint 28,1 millions de dollars (+15,0 %).

4.5 Suppléments de rémunération ciblés

Les Suppléments de rémunération ciblés (SRC) permettent l'offre de mesures incitant les clients assurés à accepter un emploi. Le Québec offre le Supplément de retour au travail, un programme semblable aux SRC. Cette prestation a aidé 5 764 participants en 2013-2014, ce qui représente une diminution de 0.3 % sur 12 mois. Les dépenses totales du Québec au titre de cette prestation ont chuté de 4,9 %, pour s'établir à 2,9 millions de dollars.

Les PEMS dans les faits : Suppléments de rémunération ciblés

Québec

Les Suppléments de rémunération ciblés (SRC) offrent aux clients assurés des incitatifs à accepter du travail. Dans ce contexte, le programme québécois de Supplément à la prime au travail soutien cet objectif pour les bénéficiaires de l'aide sociale et les clients de l'assurance-emploi, qui n'ont que peu ou pas travaillé au cours des 12 derniers mois, au moyen d'un soutien financier qui réduit les difficultés généralement associées au retour au travail. Les prestations similaires aux SRC offertes par le Québec offrent un soutien aux participants en les aidant à surmonter les possibles obstacles à l'obtention d'un emploi et en les aidant à couvrir les dépenses associées au début d'un emploi (p. ex. les fournitures, les vêtements de travail ou les frais de transport). Le soutien financier est de 500 $ et ce montant ne peut pas être versé plus d'une fois tous les douze mois.

5. Interventions : mesures de soutien

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit trois mesures de soutien : les Services d'aide à l'emploi (SAE), les Partenariats du marché du travail (PMT) et le programme Recherche et Innovation (R et I). En vertu des EDMT, les provinces et les territoires sont chargés de l'exécution de ces mesures à l'échelle ocale et régionale, tandis que les activités pancanadiennes liées aux PMT et à la R et I demeurent la responsabilité d'EDSC (voir la section IV). Tous les chômeurs canadiens, y compris les clients non assurés, peuvent se prévaloir des mesures de soutien, bien que les PMT et la R et I ne soient généralement pas rattachés aux services offerts directement aux clients et qu'ils n'impliquent par le fait même aucun participant ni intervention. Offerte par les provinces et territoires, la composante des SAE des mesures de soutien fournit une gamme complète de services autogérés et assistés, dont la détermination des objectifs de carrière grâce au counselling d'emploi, l'amélioration des techniques de recherche d'emploi, l'établissement d'un plan d'action pour le retour au travail et l'accès à l'information sur le marché du travail pour éclairer les choix de carrière.

5.1 Interventions SAE

Les provinces et territoires conçoivent et offrent des interventions semblables aux SAE dont peuvent se prévaloir tous les chômeurs canadiens. En plus d'aider les clients assurés de l'assurance-emploi, les interventions des SAE constituent une aide essentielle pour les personnes qui se sont absentées du marché du travail pendant une période prolongée ou qui ont une faible participation au marché du travail. Les SAE peuvent aussi venir en aide aux nouveaux immigrants et aux jeunes qui font leur entrée sur le marché du travail canadien. Ces interventions s'inscrivent dans l'une des trois catégories suivantes : services d'emploi, services de groupe et counselling individuel. Au total, en 2013-2014, 926 455 interventions des SAE ont été réalisées, ce qui représente une augmentation considérable de 6,8 % par rapport à l'année précédente. Avec cette croissance, les interventions des SAE ont atteint un niveau comparable à ceux enregistrés dans les deux années suivant la récession de la fin des années 2000. Malgré l'augmentation du nombre d'interventions des SAE, les dépenses totales connexes ont augmenté à un rythme moindre, avec une hausse de seulement 3,3 % pour atteindre 593,9 millions de dollars en 2013-2014.

5.1.1 Services d'emploi

En 2013-2014, les interventions semblables aux services d'emploi étaient toujours le type d'interventions des SAE le plus commun, comptant pour 61,7 % de toutes les interventions des SAE. En tout, 594 119 interventions des services d'emploi ont été réalisées auprès des chômeurs canadiens, soit 7,9 % de plus qu'en 2012-2013. De plus, le nombre d'interventions des services d'emploi était plus élevé de 16 % par rapport à 2008-2009, exercice au cours duquel les provinces et les territoires ont dû lutter contre une augmentation subite du chômage au début de la récession.

Les PEMS dans les faits : Services d'aide à l'emploi

Nouvelle-Écosse

La Nouvelle-Écosse a transformé son programme de SAE pour obtenir le Programme de Gestion des Centres Carrières Nouvelle-Écosse, un réseau de service et d'information de qualité et intégré axé sur les carrières pour tous les Néo-Écossais cherchant du travail. Les changements apportés au programme comprennent : de nouveaux modèles financiers à coûts fixes et variables permettant un financement partagé avec le ministère des Services communautaires pour des ententes de services spécialisés; une plus grande uniformité pour les normes de services, des descriptions d'emploi et des taux de rémunération normalisés pour les organisations des Centres Carrières Nouvelle-Écosse (CCNE), de même que des améliorations relatives aux services et la présentation de rapports.

Nunavut

Les SAE offrent de l'aide à l'emploi aux clients admissibles ou non à l'assurance-emploi qui ont besoin d'aide par rapport à la recherche d'emploi, à la préparation au travail ou à l'orientation professionnelle. Le Nunavut offre des interventions de SAE par le biais de tierces parties et, plus directement, à l'aide de ses agents de perfectionnement professionnel qui travaillent en première ligne. Le travail se poursuit en vue d'évoluer et de perfectionner les compétences en matière de counselling des employés de première ligne ainsi que pour créer une transition harmonieuse d'un programme à l'autre à partir du moment où le client a franchi la « porte d'entrée ». Cette évolution continue de porter ses fruits puisque plus d'interventions comme le SAE sont comptabilisées et que les clients sont capables de passer à un ou plusieurs de nos autres programmes afin de recevoir des services.

5.1.2 *Services de groupe*

En tout, 47 030 interventions de services de groupe ont eu lieu en 2013-2014, ce qui représente une importante augmentation de 37,3 % sur 12 mois. De plus, la proportion des services de groupe par rapport à l'ensemble des interventions des SAE s'est accrue pour atteindre 4,9 % par rapport à 3,8 % en 2012-2013. Cette expansion s'explique en partie à l'augmentation du nombre de prestataires actifs aptes à l'emploi prenant part aux interventions liées aux PEMS.

5.1.3 *Counselling individuel*

En plus de constituer l'intervention initiale pour l'établissement d'un plan d'action et l'accès potentiel aux prestations d'emploi, le counselling individuel peut s'avérer une mesure importante pour les clients faisant face à de multiples obstacles. En tout, 321 306 personnes ont cherché à obtenir du counselling d'emploi au cours de l'exercice 2013-2014, ce qui représente une augmentation de 1,7 % sur 12 mois. Le counselling individuel représentait 33,4 % de toutes les interventions des SAE, une légère baisse par rapport au 35,1 % enregistré l'année précédente. Le recours accru au counselling d'emploi concorde avec le nombre plus élevé de clients faisant face à de multiples obstacles prenant part aux programmes semblables aux PEMS à la suite d'un épisode de chômage de courte durée, de même qu'à une indication de la participation des travailleurs déplacés[11].

Les PEMS dans les faits : Services d'aide à l'emploi

Terre-Neuve-et-Labrador

Les Services d'aide à l'emploi fournissent du financement pour offrir des services d'aide à l'emploi aux chômeurs. En 2013, le Ministère Advanced Education and Skills (AES) de Terre-Neuve-et-Labrador a mis en place un réseau de 26 lieux de prestation de service, qui fournissent un point d'entrée unique pour que les personnes aient accès aux programmes semblables aux PEMS. Afin de simplifier et améliorer les services à l'emploi, en 2013, l'AES a intégré et internalisé la prestation des services à l'emploi au sein de AES. Depuis lors, la province a apporté de plus amples améliorations à son modèle de prestation de services. Les centres font partie d'un réseau à plusieurs voies, incluant l'accès aux services d'emploi via une ligne téléphonique 1-800, le site web de l'AES et ses sites affiliés. De plus, un nombre d'ateliers libre-service en ligne ont été développés, afin d'aider les personnes ayant besoin d'aide en termes d'information et de formation reliées au travail, dont un aperçu des programmes et services; la planification de carrière et la recherche d'emploi; et l'information sur le marché du travail. De plus, un outil en ligne simplifié de sélection et d'évaluation fut mis en place afin d'aider les personnes à avoir accès aux services et prestations. Des améliorations supplémentaires incluent le nouveau Employment and Training Assessment (ETA), qui aide les clients à déterminer le type et le niveau de services à l'emploi, de même que la formation et les prestations dont ils auraient besoin. Le ETA peut être rempli en ligne, au téléphone ou en personne au centre d'emploi.

[11] Organisation de coopération et de développement économiques, Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013 – La situation du Canada, OCDE, Paris, juillet 2013. Sur Internet : **http://www.oecd.org/els/emp/oecdemploymentoutlook.htm**.

5.2 Partenariats du marché du travail

Les Partenariats du marché du travail (PMT) favorisent la collaboration des employeurs, des associations d'employeurs et d'employés, des groupes communautaires et des collectivités dans le but d'élaborer des solutions pour les déséquilibres relatifs à la main-d'œuvre comme un chômage élevé continu ou des pénuries de compétences. Après une augmentation en 2012-2013, les investissements provinciaux et territoriaux dans les PMT ont chuté de 8,3 % pour atteindre 143,6 millions de dollars. Toutes les administrations ont mis en œuvre des PMT en 2012-2013. Le Québec, l'Ontario, la Colombie-Britannique, le Nouveau-Brunswick et le Manitoba représentent toutefois les administrations ayant investi le plus dans les PMT.

Les PEMS dans les faits : Partenariats du marché du travail

Nouveau-Brunswick

En appui à l'Aboriginal Employment Services Initiative (AESI), le Nouveau-Brunswick a l'intention de tirer profit de plusieurs partenariats afin d'accroître la participation des Premières nations. Reconnus en tant que pratique exemplaire pour les relations entre les Premières nations et les gouvernements fédéral et provinciaux, les efforts de l'AESI ont été importants pour permettre le développement et la prestation de formations professionnelles et de possibilités d'emploi pour les clients autochtones. Par exemple, en 2013-2014, le projet New Brunswick Aboriginal Information Communication and Technology (NBAICT) a appuyé la formation et l'obtention de diplôme pour 16 nouveaux spécialistes du développement d'applications mobiles autochtones et le projet Aboriginal Mining, Energy and Trades (NBAMET) a donné à ses clients une formation axée sur l'industrie pour des carrières comme grutiers, conducteurs d'équipement lourd ou camionneur.

Youth Safe Harbour Transitional Services Inc. s'occupe des jeunes sans abris de Saint John. Dans le cadre de leur éventail de services, l'entreprise souhaite établir un programme d'hébergement d'urgence (90 à 180 jours) dans le secteur sud de Saint John. Ce projet communautaire donnerait l'occasion aux jeunes apprentis sans emploi d'obtenir leur certificat de compagnon en travaillant avec un compagnon et en étant encadré par celui-ci. Cela traite les obstacles auxquels se heurtent les apprentis afin d'obtenir leur nombre d'heures requis pour obtenir le statut de compagnon dans un secteur où les activités de constructions sont limitées et augmente leur capacité de décrocher un emploi dans leur métier, tout en investissant dans un projet communautaire aidant à faire face à l'itinérance chez les jeunes.

Les PEMS dans les faits : Partenariats du marché du travail

Québec

L'initiative des Partenariats du marché du travail (PMT) favorise la collaboration des employeurs, des associations d'employeurs et d'employés, des groupes communautaires et des collectivités dans le but d'élaborer des solutions pour les déséquilibres relatifs à la main-d'œuvre comme un chômage élevé continu ou des pénuries de compétences. Au Québec, les investissements dans les PMT soutiennent des stratégies axées sur le maintien en poste des travailleurs, principalement ceux à risque de perdre leur emploi ou les personnes ayant besoin de perfectionner leurs compétences afin de demeurer concurrentiel sur le marché du travail. Par cette mesure, la province aide sa population active à prévenir ou à réduire l'utilisation des fonds passifs des programmes d'emploi (p. ex. prestations d'assurance-emploi ou d'aide sociale), ce qui entraîne une augmentation des économies portées au Compte de l'assurance-emploi, comme mesurée par les prestations non versées. L'aide financière peut être offerte sous la forme d'une subvention permettant de prendre en charge une partie des coûts de la formation. Les employeurs peuvent recevoir de l'aide au moyen du remboursement des salaires et formations des participants, à la condition qu'ils contribuent aux coûts totaux du projet de formation. Les activités de formations sont déterminées en fonction des besoins des employeurs (c.-à-d. en fonction de la demande), et comptent différentes formules pédagogiques utilisées pour répondre à leurs besoins particuliers. La durée maximale des ententes conclues avec les employeurs ou les groupes d'employeurs est de 52 semaines. Les ententes peuvent être renouvelées chaque année, sans dépasser, en règle générale, trois années consécutives.

Les PEMS dans les faits : Partenariats du marché du travail

Territoires du Nord-Ouest

Au moyen de son partenariat avec le Regional Training Partnership Committee, le ministère de l'Éducation, de la Culture et de l'Emploi a fondé la Tulita Land Corporation en vertu du programme local Partenaires sur le marché du travail. Ce financement a soutenu des consultations communautaires avec des intervenants clés afin d'établir les besoins et les priorités en matière de formation. Une analyse de l'environnement ainsi qu'une étude sur les marchés du travail ont été réalisées, ce qui a aidé le Regional Training Partnership Committee a élaboré un plan régional quinquennal de formation.

5.3 Recherche et innovation

Les initiatives de Recherche et Innovation (R et I) aident à trouver de meilleures façons d'aider les gens à se préparer au travail, à reprendre un emploi ou à le conserver, et à devenir plus productifs sur le marché du travail. En 2013-2104, les provinces et les territoires ont investi 15,1 millions de dollars, une hausse considérable de 23,7 % sur 12 mois. Pour une deuxième année consécutive, la Colombie-Britannique avait versé le plus important apport financier dans la R et I, soit 12,1 millions de dollars en 2013-2014. D'autres administrations, notamment l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, le Québec, l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan, ont aussi investi dans la R et I.

Les PEMS dans les faits : Activités de recherche et innovation (R et I)

Colombie-Britannique

La Colombie-Britannique a mis en place le Centre for Employment Excellence en septembre 2012 afin de soutenir le secteur des services d'emploi, y compris les employeurs et les fournisseurs de services, et d'aider à améliorer les résultats en matière d'emploi des chômeurs à la recherche de travail dans la province. Le centre détient un financement sur trois ans. De plus, un fonds de recherche a aussi été établi pour trois ans dans le but d'appuyer des approches novatrices pour la prestation des services d'emploi. Les consultations avec la communauté et la mobilisation des intervenants servent à sélectionner les projets de recherche financés par ce fonds.

Le Centre for Employment Excellence de la Colombie-Britannique est un point de coordination unique en matière de recherche sur l'emploi, d'innovation, d'outils et de formation. Les ressources comprennent un programme de recherche et de développement, un site Web et un système permettant de partager les pratiques exemplaires dans tout le secteur. Qui plus est, les activités comprennent la conception et la mise à l'essai de nouvelles approches novatrices pour l'emploi et la formation, de même que la promotion de la mise en œuvre de pratiques et de programmes prometteurs. En 2013-2014, la province a augmenté le financement pour de nouvelles initiatives de R et I et, par conséquent, bon nombre de projets admissibles ont été mis sur pied afin d'explorer des méthodes inéprouvées pour la prestation de programmes actifs relatifs au marché du travail pour aider les gens à trouver du travail ou à retourner plus rapidement sur le marché du travail. Cela comprend la recherche visant à trouver de meilleurs moyens pour aider les Britanno-Colombiens.

Les PEMS dans les faits : Activités de recherche et innovation (R et I)

Ontario

En 2013-2014, l'Ontario a soutenu financièrement 26 projets de recherche et innovation liés aux enjeux du marché du travail, de l'emploi et de l'éducation postsecondaire, pour faire en sorte que les Ontariens aient de meilleures compétences et possibilités d'emploi. Les projets ont été réalisés par les chercheurs des universités, des collèges, des fournisseurs de services d'Emploi Ontario ainsi que des organismes de recherche de la province. Les sujets de recherche comprenaient les politiques en matière d'emploi et de marché du travail, la conception et l'évaluation de programmes, les résultats sur le marché du travail des diplômés postsecondaires, l'enseignement à l'étranger et en ligne ainsi que les mesures de soutien pour les groupes vulnérables en matière d'éducation et de marché du travail. L'Ontario a soutenu les chercheurs universitaires et non universitaires afin de créer une capacité de recherche et de prouver le développement des connaissances dans le domaine des priorités en matière de politiques et de programmes.

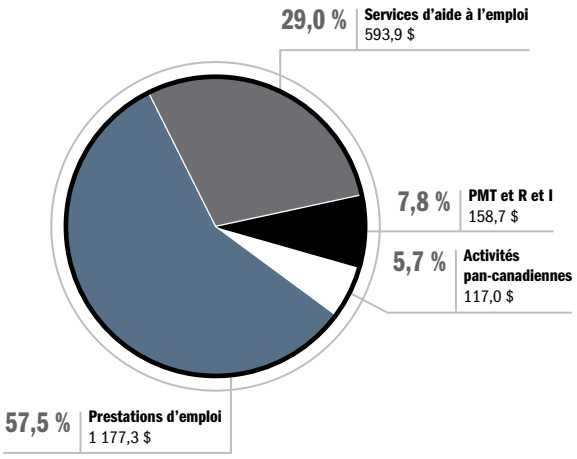
6. Dépenses

En 2013-2014, les dépenses engagées au titre de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ont augmenté de 1,1 % (+0,02 milliard de dollars) pour atteindre 2,05 milliards de dollars. En plus des programmes des PEMS offerts aux chômeurs, les dépenses comprenaient deux mesures de soutien — soit les PMT et la R et I — qui ne sont pas offerts directement aux clients, ainsi que les activités pancanadiennes décrites à la section IV du présent chapitre.

En 2013-2014, les dépenses pour les PMT, la R et I et les programmes pancanadiens ont chuté. Les prestations d'emploi sont demeurées la catégorie de dépenses la plus importante, représentant 57,5 % du total. Leur proportion relative a augmenté de 1,8 point de pourcentage, par rapport à 55,7 % en 2012-2013. Les dépenses liées aux PMT et à la R et I ont chuté de 6,0 % pour atteindre 158,7 millions de dollars. Pour ce qui est de SAE, les dépenses ont augmenté de 3,3 % et représentaient la plus grande proportion des dépenses totales (+0,6 point de pourcentage).

GRAPHIQUE 5

Dépenses engagées au titre des PEMS, 2013-2014 (en millions de $)



Les dépenses rattachées aux activités pancanadiennes ont considérablement chuté de 23,8 % (-36,5 millions) sur 12 mois et leur proportion a aussi baissé pour s'établir à 5,7 % par rapport à 7,6 % pour l'exercice précédent.

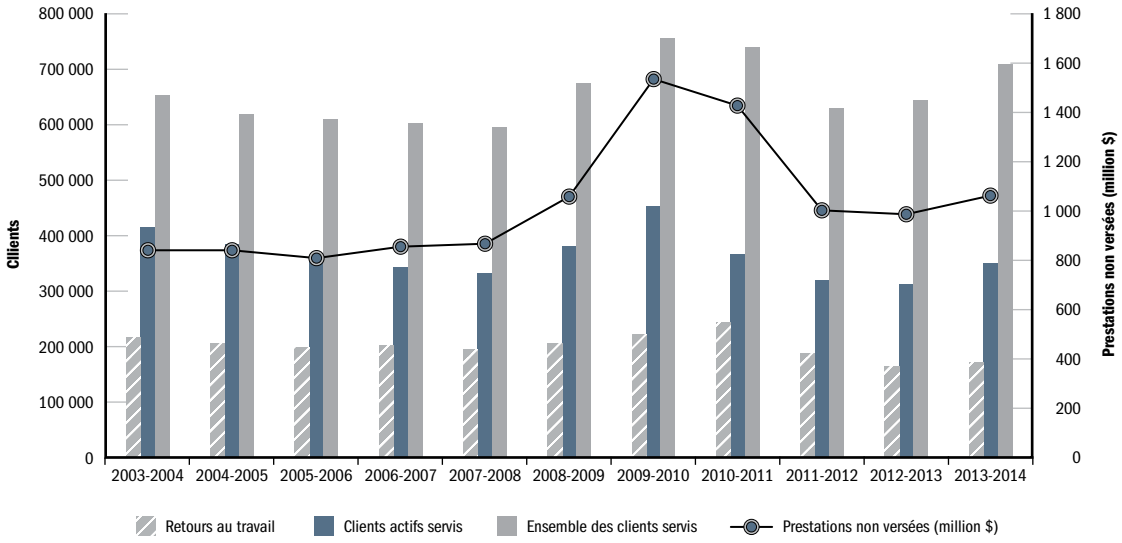
7. Principaux indicateurs de rendement[12]

EDSC surveille les résultats des programmes semblables aux PEMS qu'offrent les provinces et les territoires à l'aide de trois indicateurs de rendement clés :

- le nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont reçu des services[13];
- le nombre de clients de l'assurance-emploi qui sont retournés au travail à la suite d'une intervention[14];
- le montant des prestations d'assurance-emploi non versées au titre de la partie I en raison des retours au travail.

GRAPHIQUE 6

Indicateurs de rendement clés (de 2003-2004 à 2013-2014)



Important : En réponse à la récession de 2008-2009, le gouvernement du Canada a investi en tout 1,0 milliard de dollars sur deux ans, soit 2009-2010 et 2010-2011, dans la prestation des programmes de la partie II de l'assurance-emploi au moyen du PAE du Canada.

Source: ESDC, Employment Insurance (EI) administrative data.

12 Des problèmes d'exhaustivité des données ayant été relevés dans les systèmes de gestion de l'information nouvellement mis en place peuvent avoir une incidence sur les comparaisons d'une année à l'autre à l'échelon provincial, territorial et national.

13 Le Québec inclut les anciens prestataires dans son principal indicateur de rendement pour ce qui est des clients servis.

14 Les clients de l'assurance-emploi regroupent les prestataires actifs et les anciens prestataires.

En 2013-2014, les trois principaux indicateurs de rendement ont augmenté d'une année à l'autre, affichant des résultats semblables aux tendances d'avant de la récession, à l'exception des prestations non versées (voir le graphique 6). Par rapport à 2007-2008, le montant des prestations non versées était de 194,6 millions de dollars de plus, et le nombre de prestataires actifs servis est aussi plus élevé, de 2,1 %. D'une année à l'autre, les prestations non versées ont augmenté de 7,7 %, et le nombre de retours au travail s'est accru de 6,2 %. Les interventions de courte durée (-9,6 %) augmentaient la possibilité des prestations non versées. De plus, l'augmentation du nombre de prestataires actifs (+9,1 %), les pénuries de compétences au sein de métiers précis, le déplacement des travailleurs spécialisés et l'important niveau de clients faisant face à de multiples obstacles ont tous influencé le nombre de clients assurés retournant au travail. Les interventions liées aux prestations d'emploi ont duré 11 jours de moins en 2013-2014, ce qui a entraîné une diminution du temps nécessaire pour effectuer un retour au travail.

Dans l'ensemble, l'augmentation des prestations non versées (+7,7 %) reflétait l'augmentation du nombre de prestataires actifs servis (+9,1 %).

8. Regard vers l'avenir

8.1 Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles

Dans le cadre de l'initiative Jumeler les travailleurs et les emplois disponibles, le budget de 2012 comportait l'engagement de « travailler de concert avec les gouvernements provinciaux et territoriaux pour que les prestataires d'assurance-emploi aient accès à l'aide à l'emploi plus tôt pendant leur période de prestations », dans le but de favoriser un retour rapide au travail et de réaliser des économies au Compte des opérations de l'assurance-emploi. Dans le but d'appuyer cet engagement, des responsables à EDSC ont signé un protocole d'entente bilatéral en 2013 pour des projets de collaboration avec des représentants officiels de la Colombie-Britannique et du Manitoba. Ces projets ont commencé au cours de la période de référence 2013-2014 et ont permis d'évaluer les répercussions qu'ont les interventions rapides sur les prestataires d'assurance-emploi qui bénéficient des mesures actives. Les calculs relatifs à toute économie pour le Compte des opérations de l'assurance-emploi, ainsi qu'une évaluation des retours au travail plus rapides réalisés, seront rendus disponibles au moyen d'un rapport final d'évaluation du projet devant être publié d'ici la fin de 2015.

8.2 EDMT

La conception et les objectifs des EDMT n'ont pas été réexaminés depuis les années 1990. Afin de veiller à ce que les programmes et services demeurent pertinents, le gouvernement du Canada a annoncé, dans le Plan d'action économique de 2013, qu'il comptait réorienter les EDMT afin de mieux tenir compte de la demande du marché du travail. Il a réitéré cet engagement dans le Plan d'action économique de 2014.

Dès le début de l'année 2014, pour l'aider à orienter son remaniement des EDMT, le gouvernement du Canada a lancé des discussions avec les provinces et les territoires portant sur les méthodes à employer pour s'assurer que les formations répondent aux besoins des employeurs et préparent les travailleurs à occuper de véritables emplois le plus tôt possible lorsqu'ils sont au chômage. Parallèlement, puisque les cotisations à l'assurance-emploi financent les EDMT, le gouvernement souhaite que les programmes favorisent des économies au Compte des opérations de l'assurance-emploi et renforcent l'information communiquée aux cotisants.

Entre avril et novembre 2014, le gouvernement du Canada a tenu 18 consultations auprès d'intervenants, dont les cotisants et leurs représentants, dans 16 villes canadiennes. Ces consultations ont permis de partager de précieux avis sur les pénuries locales de compétences, les lacunes sur le plan des formations et autres défis, tout en validant l'approche proposée par le gouvernement du Canada pour le remaniement des EDMT. Une copie du rapport sur les consultations auprès des intervenants est disponible en ligne à l'adresse suivante : **http://www.edsc.gc.ca/fra/consultations/divers/remodeler_edmt.shtml**.

Le gouvernement du Canada continue de mobiliser les provinces et les territoires quant au remaniement des EDMT. Il désire finaliser les ententes modifiées le plus tôt possible.

II. ACTIVITÉS PROVINCIALES ET TERRITORIALES LIÉES AUX PEMS

Cette section présente une analyse de l'environnement économique et des activités semblables aux PEMS des provinces et des territoires en 2013-2014, en établissant un lien entre les tendances sur le plan des clients servis, des interventions et des dépenses et la situation des marchés du travail locaux, de même que les priorités en matière de programmes d'emploi.

1. Contexte

Afin de contrer les difficultés auxquelles sont confrontés leurs marchés du travail respectifs, les provinces et territoires offrent des programmes d'emploi en vertu de l'Entente de développement sur le marché du travail (EDMT) que chaque administration a négociée avec le gouvernement du Canada. Conformément aux EDMT, les provinces et territoires reçoivent des fonds qui leur permettent de soutenir la prestation de programmes et de services semblables aux PEMS qui relèvent de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*[15]. Les provinces et territoires conçoivent et exécutent pratiquement tous les programmes d'emploi financés par l'assurance-emploi, à l'exception des activités pancanadiennes dont il sera question à la section IV de ce chapitre.

En 2013-2014, la majorité des provinces et des territoires ont enregistré une croissance économique et des gains d'emploi allant de modestes à modérer. Toutefois, pendant la même période, la demande pour des programmes semblables aux PEMS a augmenté dans la majorité des administrations, en raison d'une croissance soutenue du nombre de clients non assurés et de prestataires actifs. En ce qui a trait aux interventions, dans la plupart des provinces et des territoires, il y a eu des hausses enregistrées dans le volet apprentis du Développement des compétences et dans les services d'aide à l'emploi.

Le vieillissement de la population active ainsi que les pénuries de compétences et de main-d'œuvre représentaient encore les principaux problèmes du marché du travail relevés par les provinces et territoires, problèmes auxquels ils entendaient remédier à l'aide des programmes semblables aux PEMS. En réponse à la légère amélioration des conditions du marché, les provinces et les territoires ont canalisé leur attention sur la création et la prestation de formations professionnelles afin de répondre aux exigences actuelles et futures en matière de compétences. Ils ont aussi concentré leurs efforts sur l'optimisation de l'offre de main-d'œuvre en place en travaillant à accroître la participation des groupes sous-représentés au sein de la population active, comme les immigrants, les personnes handicapées et les jeunes.

Pour pratiquer une gestion fondée sur les résultats, toutes les administrations mobilisent des employeurs et d'autres intervenants clés afin d'établir les priorités et les politiques relatives aux programmes semblables aux PEMS et, de ce fait, veiller à ce que les services et les programmes actifs relatifs au marché du travail s'adaptent aux besoins du marché du travail local et que les chercheurs d'emploi et les employeurs soient mis en relation de façon opportune. Les administrations ont également établi des cibles pour les trois principaux indicateurs de rendement, soit les clients servis, les clients qui sont retournés au travail et les prestations non versées en provenance du Compte des opérations de l'assurance-emploi.

2. Terre-Neuve-et-Labrador[16]

À la suite d'un déclin de 4,4 % enregistré en 2012, le PIB réel de Terre-Neuve-et-Labrador a progressé de 7,2 % en 2013. Cette forte performance économique s'explique principalement par le haut niveau d'investissements dans son industrie pétrolière et gazière, combiné à des chiffres d'exportation élevés. On prévoit une stabilité du PIB réel pour 2014, car les niveaux d'investissement dans l'industrie pétrolière et gazière ont chuté. De plus, plusieurs importants

[15] Bien que les données et les analyses soient présentées en fonction des catégories traditionnelles d'interventions des PEMS, les provinces et les territoires peuvent offrir des programmes semblables aux PEMS sous des noms distincts. La liste de ces noms de programmes, ainsi que les catégories d'interventions de PEMS équivalentes, est incluse dans le sommaire de chaque administration. Des comparaisons entre les administrations pourraient être trompeuses en raison des différences dans les programmes et les conditions du marché du travail. Les données administratives de PEMS présentées dans cette section ne comprennent pas les activités pancanadiennes.

[16] En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2013-2014 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2013-2014 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et les données de transition temporaires représentatives pour cette période. La province entreprendra une analyse supplémentaire, et ajustera le processus de collecte de données pour son nouveau système afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2014-2015*.

Terre-Neuve-et-Labrador

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 12 739		
Assurance-emploi		**Clients non assurés**
10 759 ⬇		1 980 ⬇
Actifs	**Anciens**	**Clients non assurés**
69,3 % –	15,1 % –	15,5 % ⬆
Jeunes (15–24)[1]	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
22,3 % ⬇	73,9 % ⬆	3,6 % ⬇

Interventions : 18 441		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	7 441	11,3 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	11 000	11,1 % ⬇

Proportion relative des interventions		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois (p. p.)**
Prestations d'emploi	40,4 %	5,3 ⬆
Mesures de soutien : SAE	59,6 %	5,3 ⬇

Affectation : 129,2 millions de dollars		
Dépenses	**2013-2014 (millions $)**	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	108,2 $	3,7 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	4,6 $	73 % ⬇
PMT et R et I	3,0 $	52,3 % ⬇
Dépenses totales[2]	**115,8 $**	**9,2 %** ⬇

Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	**Total**	**Variation sur 12 mois**
Prestataires actifs servis	8 831	3,2 % ⬇
Retours au travail	5 918	3,2 % ⬇
Prestations non versées (millions $)	25,69 $	15,5 % ⬇

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

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

projets de développement, qui ont soutenu les dépenses d'immobilisation des dernières années, sont sur le point de s'achever, ce qui a pour effet de ralentir l'économie.

La majorité des possibilités d'emplois se trouvent dans le secteur de la vente et des services, suivi par celui des affaires, des finances et de l'administration.

Malgré ce solide rendement économique, les conditions du marché du travail de Terre-Neuve-et-Labrador ne se sont pas améliorées en 2013-2014. L'emploi a chuté pour atteindre 241 900 (-1 100), alors que l'emploi à temps plein s'est resserré modérément (-2 700 ou -1,3 %) pour se situer à 206 700. L'emploi à temps partiel a quant à lui crû pour s'établir à 35 200 (+1 600 ou +4,8 %). Le taux de participation a chuté de 0,8 point de pourcentage, se situant à 61,5 %, et le taux de chômage a fléchi pour atteindre 11,6 % (-0,5 point de pourcentage).

L'emploi dans le secteur de la production des bienss'est accru, atteignant un total de 56 100 en 2013-2014 (+2 100 ou +3,9 %). Les industries ayant affiché les plus importants gains d'emploi étaient : la foresterie et la pêche et l'extraction du pétrole et du gaz (+1 600 ou +9,5 %) et la construction (+1 200 ou +5,3 %). Dans le secteur de la production des biens, la plupart des pertes d'emploi ont été enregistrées dans le secteur de l'agriculture (-300 ou -15,8 %) et de la fabrication (-300 ou -2,7 %). L'emploi dans le secteur des services a chuté pour s'établir à 185 800 (-1,7 % ou -3 200). Les pertes d'emploi se concentraient dans les industries suivantes : les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien (-12,2 % ou -900); les autres services (-5,2 % ou -800), et le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (-3,9 % ou -300). Des gains d'emploi ont été observés dans le secteur du commerce (+2,9 % ou +1 100) ainsi que dans l'administration publique (+2,3 % ou +400), ce qui a ralenti le déclin total de l'emploi dans le secteur des services.

Les pénuries de compétences associées au vieillissement de la population et au solde migratoire interprovincial net, plus particulièrement chez les jeunes, de même que les faibles taux d'attraction et de rétention des immigrants, ainsi que les enjeux de l'adaptation de la population active font toujours partie des principaux défis auxquels Terre-Neuve-et-Labrador doit faire face. Pour aider les employeurs à trouver et à maintenir en poste des travailleurs qualifiés dont ils ont besoin pour rester concurrentiels et pour faire face aux pressions relatives à l'offre de travailleurs pouvant restreindre la croissance économique et celle du marché du travail, la province s'est concentrée en 2013-2014 sur l'amélioration des résultats d'emploi et de formation pour les clients de l'assurance-emploi, l'harmonisation des investissements des EDMT aux priorités de son marché du travail et la solidification du développement du marché du travail local et régional.

Le nombre de clients servis a chuté modérément (-3,2 %) sur 12 mois pour atteindre 12 739 en 2013-2014, par rapport à 13 162 en 2012-2013. Il y a eu un déclin enregistré pour tous les types de clients. Les prestataires actifs ont chuté pour se situer à 8 831, le nombre d'anciens prestataires a diminué à 1 928 et les clients non assurés ont fléchi pour s'établir à 1 980. Les proportions de ces types de clients sont demeurées stables d'une année à l'autre et elles étaient de 69,3 % pour les prestataires actifs, de 15,1 % pour les anciens prestataires et de 15,5 % pour les clients non assurés.

La province a offert 18 441 interventions semblables aux PEMS en 2013-2014, ce qui constitue un léger déclin de 3,2 % sur 12 mois. Alors que le nombre total de prestations d'emploi a augmenté pour atteindre 7 441 (+11,3 %), les interventions relatives aux mesures de soutien ont chuté considérablement pour s'établir à 11 000 (-11,1 %) et il s'agit d'une quatrième année consécutive de déclin. Cette situation s'explique vraisemblablement par la forte croissance économique et l'amélioration du marché du travail. Les prestations d'emploi ont compté pour une proportion grandissante (40,4 %) de toutes les interventions, comparativement à seulement 35,1 % en 2012-2013. La part des SAE a chuté à 59,6 %, par rapport à 64,9 % l'année précédente. En tout, 5 918 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail après une participation au programme (-3,2 % sur 12 mois). Les dépenses pour les programmes semblables aux PEMS totalisaient 115,8 millions de dollars de l'allocation de 129,2 millions de dollars.

2.1 Prestations d'emploi

En 2013-2014, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi offertes à Terre-Neuve-et-Labrador a augmenté de façon importante (+11,3 %) sur 12 mois et se chiffrait à 7 441. À l'exception des PCE, qui ont chuté (-19,6 %), tous les types de prestations ont connu un accroissement notable. Les SSC ont affiché la plus importante hausse (49,9 %) pour atteindre 721, suivi par le volet apprentis du DC (+17,5 %) s'établissant à 2 328, le volet régulier du DC (+11,9 %) se chiffrant à 3 363 et l'ATI (+11,1 %) se situant à 190. Ensemble, les volets apprentis et régulier du DC représentaient encore la plus grande proportion des interventions de prestations d'emploi (76,4 %). Cela représente la concentration des efforts dans la province en vue de l'amélioration des compétences des travailleurs afin de répondre à la demande du marché du travail pour les secteurs en croissance. Le total des dépenses engagées au titre des prestations d'emploi s'est accru de 3,7 % pour un total de 108,2 millions de dollars.

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR
PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi	
SSC	JobsNL
ATI	Support au travail indépendant à Terre-Neuve-et-Labrador
PCE	Partenariats pour la création d'emplois à Terre-Neuve-et-Labrador
DC	Développement des compétences à Terre-Neuve-et-Labrador
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi à Terre-Neuve-et-Labrador
PMT	Partenariats du marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador

2.2 Mesures de soutien : SAE

En 2013-2014, la province a offert un nombre moindre de SAE, soit 11 000 interventions (-11,1 %) comparativement à 12 369 l'année précédente. Le nombre total de SAE regroupait 7 800 interventions de services d'emploi, un type d'intervention offert pour la première fois par la province en 2009-2010, et 3 200 interventions de counselling d'emploi. La part des SAE par rapport à toutes les interventions réalisées dans la province a chuté pour atteindre 59,6 % comparativement à 64,9 % en 2012-2013. Le nombre décroissant de SAE constitue le plus bas niveau atteint en dix ans, soit depuis 2004-2005. Les facteurs qui sont susceptibles d'avoir participé au déclin peuvent inclure une demande moindre de programmes d'emploi, découlant essentiellement de la reprise économique et de l'amélioration du marché du travail de la province. Les dépenses liées aux SAE ont suivi la tendance du nombre total d'interventions et de la proportion, c'est-à-dire qu'elles ont chuté drastiquement pour se chiffrer à 4,6 millions de dollars (-73,0 %) en 2013-2014 alors que la province a mis en œuvre un nouveau modèle de prestation des services.

2.3 Autres mesures de soutien : PMT

Après une augmentation considérable ayant atteint 6,4 millions de dollars en 2012-2013, le total des dépenses pour les PMT de Terre-Neuve-et-Labrador a diminué pour atteindre 3,0 millions de dollars, soit une variation de -52,3 % sur 12 mois. Cela représente un creux en 11 ans, depuis 2003-2004. Les dépenses relatives aux PMT représentaient 2,6 % du total des

dépenses des interventions semblables aux PEMS, ce qui est considérablement moindre que 5,0 % en 2012-2013.

2.4 Gestion fondée sur les résultats

Terre-Neuve-et-Labrador a mobilisé régulièrement des intervenants clés, comme la collectivité des employeurs, afin d'établir les priorités des programmes et leur conception dans le but de veiller à ce que les programmes actifs relatifs au marché du travail s'adaptent aux besoins du marché local. Par exemple, en 2013-2014, la province a modifié et harmonisé son programme de développement des compétences pour en améliorer l'adaptabilité et l'efficacité. La province a aussi mis en place un service d'emploi à guichet unique afin qu'il soit plus facile pour la population active d'avoir accès aux possibilités d'emploi. Enfin, la province a mis en œuvre la première étape de son système lancé récemment, soit *Labour Market Program Support System (LaMPSS)*, pour maximiser l'efficacité et améliorer la prestation des services.

3. Île-du-Prince-Édouard

Le PIB réel de l'Île-du-Prince-Édouard s'est accru de 2 % en 2013, un taux semblable à celui des années précédentes. Les exportations de produits et de services (à l'échelle nationale et internationale) représentent le plus important contributeur de cette croissance globale. Un autre facteur ayant joué un rôle dans cette croissance est l'important investissement des entreprises en capital fixe. En 2014, la croissance du PIB réel de la province devrait atteindre environ 1 %, grâce à la vigueur des exportations et des ventes de produits d'agriculture et de pêche. Le tourisme devrait demeurer un point positif en raison de la faiblesse du dollar canadien et de l'amélioration des conditions économiques mondiales.

Ces professions présentant le plus grand nombre de possibilités d'emploi se trouvaient dans le secteur des ventes et du service, suivi par le secteur des affaires, des finances et de l'administration, ainsi que le domaine du commerce, du transport et de la machinerie.

Les conditions du marché du travail de l'Île-du-Prince-Édouard sont demeurées relativement stables 2013-2104, bien qu'il y ait eu croissance économique. La taille de la population active (+0,2 %) et le taux de participation (-0,1 point de pourcentage) ont fait du sur place. L'emploi est aussi demeuré stable, tout juste sous la barre des 74 000. L'emploi à temps plein n'a pas vraiment bougé, alors que l'emploi à temps partiel a diminué de 0,8 %. Le chômage a quelque peu augmenté (+2,5 %). Dans ce contexte, le taux de chômage de la province a augmenté quelque peu (+0,3 point de pourcentage), et s'est établi à 11,5 %.

L'emploi dans le secteur des services a continué sa croissance des dernières années, atteignant un sommet sans précédent de 56 500 (+0,8 %) en 2013-2014. Les gains d'emplois ont été générés par le secteur de l'information, de la culture et des loisirs (16,1 %); du commerce (+7,7 %) et dans celui des soins de santé et de l'assistance sociale (+7,7 %). La majorité des pertes d'emploi sont survenues dans le secteur des services professionnels, scientifiques et techniques (-10,7 %); des services d'hébergement et de restauration (-9,5 %) et dans les administrations publiques (-5.6 %). L'emploi dans le secteur de la production des biens a chuté (-2,9 %) au cours de 2013-2014, alors que l'agriculture (-11,0 %) et le secteur de la foresterie, de la pêche, des mines, de l'exploitation en carrière et de l'extraction de pétrole et de gaz (-9,5 %) ont subi les plus importantes pertes d'emploi. Le secteur des services publics (+18,6 %) et de la construction (+4,1 %) ont, quant à eux, enregistré des gains d'emploi.

Afin de faire face aux pénuries de compétence et de main-d'œuvre, au vieillissement de la population et à l'exode des jeunes, la province a continué en 2013-2014 de mettre un accent accru sur bon nombre de priorités relatives au marché du travail. Cela comprend d'aider les petites et les moyennes entreprises à créer des possibilités d'emploi et une croissance pour les Prince-Édouardiens, de même que soutien l'intégration des nouveaux arrivants au marché du travail. De plus, la province a continué la mise en œuvre des recommandations clés répertoriées dans l'examen sur le marché du travail qu'elle a commandé dans le but d'évaluer le développement des programmes, les politiques et la prestation des services relatifs au marché du travail. Afin de s'assurer que les programmes et les services des EDMT reflètent les besoins du marché du travail, SkillsPEI a consulté des fournisseurs de services, des éducateurs, des clients et des clients afin de relever les défis actuels du marché du travail en ce qui a trait à la disponibilité de la main-d'œuvre qualifiée et à l'employabilité des groupes sous-représentés.

Île-du-Prince-Édouard

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 4 951		
Assurance-emploi		**Clients non assurés**
3 666 ⬇		1 285 ⬇
Actifs	**Anciens**	**Clients non assurés**
59,8 % ⬇	14,2 % ⬆	26,0 % –
Jeunes (15–24)[1]	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
27,1 % ⬆	62,9 % ⬇	10,0 % ⬇

Interventions : 7 412		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	2 136	0,8 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	5 276	4,5 % ⬇

Proportion relative des interventions		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois (p. p.)**
Prestations d'emploi	28,8 %	1,1 ⬆
Mesures de soutien : SAE	71,2 %	1,1 ⬇

Affectation : 26,1 millions de dollars		
Dépenses	**2013-2014 (millions $)**	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	19,8 $	3,3 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	4,5 $	8,5 % ⬇
PMT et R et I	1,7 $	25,7 % ⬇
Dépenses totales[2]	**26,1 $**	**1,4 %** ⬇

Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	**Total**	**Variation sur 12 mois**
Prestataires actifs servis	2 963	2,3 % ⬇
Retours au travail	2 194	13,2 % ⬆
Prestations non versées (millions $)	7,19 $	4,5 % ⬇

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

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

En 2013-2014, faisant suite à des augmentations annuelles consécutives, le nombre de clients servis a chuté de 2,1 % pour se chiffrer à 4 951. Des baisses ont été enregistrées pour tous les types de clients, alors que les clients non assurés (-2,4 %) ont encaissé le plus important déclin et ont atteint le seuil de 1 285 interventions. Ce groupe fut suivi par celui des prestataires actifs (-2,3 %), qui a atteint le total de 2 963, et les anciens prestataires ont quant à eux subi un léger recul de -0,7 % pour se chiffrer à 703. En dépit de la diminution du nombre de ces types de clients, leurs proportions par rapport à l'ensemble des clients sont demeurées relativement stationnaires. La part des anciens prestataires (14,2 %) a augmenté (+0,2 point de pourcentage) sur 12 mois, comparativement à celle des prestataires actifs (59,8 %) qui a quelque peu faibli (-0,2 %), ce qui s'oriente dans la même direction que les chiffres observés pour ce groupe de clients. En s'établissant la 26,0 %, la part des clients non assurés est restée fixe.

Le nombre d'interventions réalisées à l'Île-du-Prince-Édouard a chuté en 2013-2014, après deux années de croissance. La province a assuré la prestation de 7 412 interventions semblables aux PEMS, soit une légère descente de 3,1 % (-234) sur 12 mois. Le nombre de prestations d'emploi a augmenté frugalement après avoir suivi une tendance à la baisse pendant deux années consécutives, tandis que le nombre d'interventions au titre des services d'aide à l'emploi a dégringolé après avoir pris de l'expansion en 2011-2012 et en 2012-2013. Le nombre de clients ayant un emploi s'est accru de façon colossale (+13,2 % ou +255) en 2013-2014. En tout, 2 194 prestataires, anciens ou actifs, sont retournés au travail après une participation aux interventions semblables aux PEMS. Cela représente 135,1 % de la cible annuelle de 2013-2014. Les dépenses pour les programmes semblables aux PEMS totalisaient 26,1 millions de dollars.

3.1 Prestations d'emploi

L'Île-du-Prince-Édouard a réalisé un total de 2 136 interventions de prestations d'emploi en 2013-2014, une maigre augmentation de 0,8 % sur 12 mois. La majorité des types de prestations, à l'exception du volet régulier du DC, qui a chuté modérément pour atteindre 1 116 (-3,3 %). Les PCE ont amplement augmenté (+35,2 %) pour atteindre 169, et les SSC ont progressé pour atteindre 402 (+2,3 %). Parallèlement, le volet apprentis du DC a fait de modestes progrès (+0,3 %), pour totaliser 302 interventions, et l'ATI est demeuré stable avec 147 en tout. Malgré le déclin des chiffres du volet régulier du DC, ce type de prestation demeure l'intervention la plus fréquemment utilisée dans la province avec un taux de 52,2 %, témoignant de l'engagement soutenu pour le développement d'un capital humain et répondant à une demande pressante de travailleurs qualifiés. Ensemble, les deux volets du DC représentent une forte proportion (66,3 %) de toutes les interventions en lien avec les prestations d'emploi.

Les dépenses relatives aux prestations d'emploi se chiffraient à 19,8 millions de dollars (+3,3 %). L'augmentation de ce type d'intervention et des dépenses est probablement le résultat des efforts continus déployés par la province pour le soutien au programme dans les secteurs qui mettaient directement en lien les personnes et les employeurs du secteur privé.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD
PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Employment Benefits	
SSC	Mesure d'emploi de l'Île-du-Prince-Édouard
ATI	Aide au travail indépendant à l'Île-du-Prince-Édouard
PCE	Expérience de travail à l'Île-du-Prince-Édouard
DC	Formation à l'Île-du-Prince-Édouard–individuelle Formation à l'Île-du-Prince-Édouard–apprentis
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'Emploi
PMT	Partenariats du marché du travail

3.2 Mesures de soutien : SAE

La province a assuré la prestation de 5 276 interventions des SAE. Il s'agit là d'un déclin notable de 4,5 % (-250) sur 12 mois, alors que les deux types de SAE ont connu un resserrement. Le nombre d'interventions de services d'emploi (3 821) a chuté de 3,9 %, après trois années consécutives de hausse, alors que celui de counselling individuel (1 455) a diminué pour une deuxième année, enregistrant des pertes considérables (-6,0 %) en 2013-2014. Les dépenses en lien avec les SAE ont baissé abruptement, pour s'établir à 4,5 millions de dollars (-8,5 %), ce qui correspond au déclin des interventions en SAE réalisées dans la province.

3.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

En 2013-2014, les dépenses totales relatives aux PMT et à la R et I ont baissé de façon considérable pour s'établir à 1,7 million de dollars (-25,7 %). La part des PMT et de la R et I par rapport aux dépenses totales pour les programmes semblables aux PEMS a aussi chuté, passant de 8,8 % en 2012-2013 à 6,6 %. La province continue d'utiliser cette mesure afin de développer et de promouvoir l'information sur le marché du travail, la sensibilisation aux carrières et les programmes de formations afférents aux exigences de l'industrie et aux pratiques exemplaires quant aux investissements dans la formation des travailleurs. De plus, la province encourage aussi l'industrie et les communautés à répertorier les enjeux relatifs au marché du travail et à y faire face.

3.4 Gestion fondée sur les résultats

L'Île-du-Prince-Édouard consulte des intervenants clés, de façon continue, afin de veiller à ce que les programmes et les services d'emploi actifs répondent toujours aux besoins de leurs clients et qu'ils correspondent à la stratégie de développement économique de la province. La rétroaction des intervenants est aussi obtenue au moyen de la prestation soutenue des programmes.

4. Nouvelle-Écosse

L'économie néo-écossaise a affiché un rendement inférieur à la moyenne en 2012 et 2013. Après un léger déclin en 2012 (-0,1 %), le PIB réel s'est accru de 0,3 % en 2013. Les dépenses de consommation finale des ménages, qui ont connu une hausse de 2,0 %, ont grandement aidé à éviter une seconde année de diminution du PIB réel en 2013. De plus, la détérioration de la balance commerciale a ralenti la croissance. Une production accrue dans l'industrie du gaz naturel de la province, de même que d'importants gains dans les industries de la fabrication et de la construction, devraient avoir fait de la Nouvelle-Écosse l'économie la plus vigoureuse de l'Atlantique en 2014. Le projet fédéral de construction navale offre un stimulant supplémentaire au secteur manufacturier, tout comme la demande américaine accrue pour les marchandises fabriquées dans la province.

La majorité des possibilités d'emploi a été répertoriée dans le secteur de la vente et des services, suivi par le secteur des affaires, des finances et de l'administration.

Le marché du travail de la Nouvelle-Écosse a affiché un rendement inférieur à la moyenne en 2013-2014. La taille de la population active (-1,7 %) et le taux de participation (-1,7 point de pourcentage) ont quelque peu chuté. L'emploi a diminué (-1,3 %), après une expansion enregistrée l'année précédente, alors qu'il y a eu un resserrement du nombre d'emplois à temps plein (-1,1 %) et à temps partiel (-2,0 %). Le chômage a aussi chuté de façon considérable (-6,3 %). Par conséquent, le taux de chômage de la province s'est établi à 9,0 %, une diminution si l'on compare à 9,4 % pour 2012-2013.

Nouvelle-Écosse

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 16 637		
Assurance-emploi		**Clients non assurés**
12 092 ⬇		4 545 ⬆
Actifs	**Anciens**	**Clients non assurés**
56,0 % ⬇	16,7 % ⬇	27,3 % ⬆
Jeunes (15–24)[1]	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
20,6 % –	68,06 % ⬇	10,8 % ⬆

Interventions : 33 163		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	4 740	22,1 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	28 423	4,0 % ⬇

Proportion relative des interventions		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois (p. p.)**
Prestations d'emploi	14,3 %	2,8 ⬇
Mesures de soutien : SAE	85,7 %	2,8 ⬆

Affectation : 79,0 millions de dollars		
Dépenses	**2013-2014 (millions $)**	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	53,5 $	3,6 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	23,5 $	9,6 % ⬇
PMT et R et I	2,0 $	1,8 % ⬆
Dépenses totales[2]	**79,0 $**	**0,7 % ⬇**

Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	**Total**	**Variation sur 12 mois**
Prestataires actifs servis	9 313	7,6 % ⬇
Retours au travail	5 680	8,0 % ⬆
Prestations non versées (millions $)	28,60 $	11,1 % ⬆

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

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Après un déclin en 2012-2013, l'emploi dans le secteur de la production des biens s'est étendu modérément pour atteindre 87 100 (+1 200 ou +1,4 %), affichant des gains considérables dans les industries suivantes : construction (+2 900 ou +8,9 %) et les services publics (+600 ou +14,4 %). Les gains de ces deux industries ont plus que contrebalancé les déclins dans l'agriculture (-200 ou -3,5 %) et dans la fabrication (-1 600 ou -5,1 %). Ainsi, la croissance globale de l'emploi a été positive pour ce secteur. L'emploi dans le secteur des services s'est resserré en 2013-2014 (-1,9 % ou -6 900), suivant une croissance continue s'étalant sur les neuf dernières années, soit depuis 2004-2005. La majorité des pertes d'emploi ont été enregistrées dans les administrations publiques (-2 300 ou -8,0 %); les autres services (-1 600 ou -7,7 %); le commerce (-1 100 ou -1,5 %); les soins de santé et assistance sociale (-1 100 ou -1,6 %); l'information, la culture et les loisirs (-900 ou -4,5 %); le transport et l'entreposage (-900 ou -4,3 %) et les services d'hébergement et de restauration (-800 ou -2,5 %). Les services professionnels, scientifiques et techniques (+800 ou +3,0 %), de même que les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+600 ou +2,8 %) ont enregistré d'importants gains d'emploi.

Le rétrécissement de la population active de même que son vieillissement en plus de la sous-représentation des groupes à risque furent les principaux enjeux relatifs au marché du travail auxquels la province a dû faire face en 2013-2014. Les priorités clés de la Nouvelle-Écosse en ce qui a trait au marché du travail furent le développement et la préservation d'une main-d'œuvre concurrentielle, de même que l'augmentation de la croissance et de la productivité de son économie. La province a continué de travailler avec les employeurs, les fournisseurs de formations, les syndicats et les travailleurs de partout sur ton territoire, afin d'aider les travailleurs à acquérir les compétences nécessaires pour obtenir un emploi convenable et de créer un milieu stimulant l'innovation dans le but d'aider les entreprises à être concurrentielles à l'échelle mondiale.

Après une augmentation en 2012-2013, le nombre total de clients servis en Nouvelle-Écosse a chuté considérablement pour atteindre 16 637 (-7,0 %) cette année, alors que l'on observe des baisses non négligeables pour deux des trois types de clients. Les anciens prestataires (2 779) et les prestataires actifs (9 313) ont enregistré des pertes (-18,2 % et -7,6 %, respectivement) sur 12 mois, tandis que le bassin de clients non assurés a augmenté pour s'établir à 4 545 (+3,1 %). Parallèlement, les proportions des types de clients ont changé en suivant la même orientation, tant les prestataires actifs (56,0 %) que les anciens prestataires (16,7 %) ont enregistré un resserrement (-0,3 et -2,3 points de pourcentage, respectivement), alors que la proportion des clients non assurés a augmenté pour s'établir à 27,3 % (+2,6 points de pourcentage), un sommet depuis 2004-2005. Les trois types de clients ont pris part à un nombre moindre d'interventions liées aux

PEMS, qui se chiffrait à un total de 33 163 (-7,1 %) en 2013-2014. Bien que la part des prestations d'emploi par rapport aux interventions totales a chuté pour atteindre 14,3 % (-2,8 points de pourcentage), les SAE représentaient 85,7 % de ce total, soit 2,8 points de pourcentage de plus que pour l'exercice précédent alors que ce ratio était de 82,9 %, ce qui est substantiellement plus élevé que 60,5 % enregistré en 2004-2005. Un total de 5 680 prestataires de l'assurance-emploi a trouvé un emploi après leur participation au programme, une hausse notable de 8,0 % d'une année à l'autre. Les dépenses liées aux PEMS totalisaient 79,0 millions de dollars.

4.1 Prestations d'emploi

Après une hausse non négligeable en 2012-2013, la Nouvelle-Écosse a offert un nombre nettement moins élevé d'interventions liées aux PEMS en 2013-2014, soit un total de 4 740 (-22,1 %). L'ATI (468) représente le seul type d'interventions qui a augmenté d'une année à l'autre (+3,1 %), tandis que les autres types ont chuté considérablement. Le volet régulier du DC s'est resserré le plus (-33,6 %) pour se situer à 2 078, suivi par le volet des apprentis du DC (1 503) qui a chuté de 8,5 %. Les SSC (532) ont chuté de 20,4 % et les PCE (159) ont réduit de 18,9 %. Les proportions des types de prestations ont subi des changements similaires, correspondant à leur niveau, alors que les parts du volet apprentis du DC (31,7 %) et de l'ATI (9,9 %) par rapport à l'ensemble des prestations ont augmenté par rapport aux chiffres de l'année précédente (+27,0 % et +7,5 %, respectivement). La part du volet régulier du DC a chutée, passant de 51,4 % à 43,8 %. À l'inverse, la proportion des SSC a augmenté, passant de 11,0 % à 11,2 %, tout comme celle des PCE, qui a augmenté de 3,2 % à 3,4 %. Malgré le déclin du volet régulier du DC, le développement des compétences demeure le type d'intervention le plus utilisé dans la province, ce qui est une indication de l'accent placé sur la participation à long terme des clients au marché du travail et sur la réduction de leur dépendance à l'assurance-emploi. Ensemble, le volet régulier du DC et celui des apprentis comptaient pour 75,5 % de toutes interventions de types de prestations d'emploi, témoignant de l'engagement provincial pour faire face aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre et pour la transition vers des emplois convenables dans le cadre d'une économie de plus en plus axée sur le savoir. Les dépenses liées aux prestations d'emploi étaient de 53,5 millions de dollars, une augmentation de 3,6 % par rapport à 2012-2013.

NOUVELLE-ÉCOSSE
PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi	
SSC	Programme Tremplin
ATI	Prestations pour le travail autonome en Nouvelle-Écosse
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Nouvelle-Écosse
DC	Développement des compétences en Nouvelle-Écosse
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi de la Nouvelle-Écosse
PMT	Partenariats du marché du travail de la Nouvelle-Écosse

On peut attribuer presque l'ensemble du déclin du nombre de clients servis et des interventions réalisées au changement dans le traitement des demandes de financement individuelles. Avant l'exercice 2012-2013, la Nouvelle-Écosse utilisait le Système commun pour les subventions et les contributions (SCSC) et les clients, qui recevaient une approbation pour un programme de formation de deux ou trois ans, étaient généralement traités à l'aide d'entente de financement distincte pour chaque année du programme. Toutefois, alors que la province a fait une transition complète en vue de l'utilisation du Labour Market Programs Support System (LaMPSS) pour le traitement des ententes de financement individuelles, les clients obtiennent une entente pour la durée complète d'un programme de formation de deux ou trois ans (c.-à-d. une seule intervention est nécessaires et, ainsi, le dénombrement des participants est obtenu pour un seul exercice financier plutôt que pour plusieurs pour un même programme de formation). Par conséquent, le déclin perçu du nombre de clients des prestations d'emploi pourrait être trompeur.

4.2 Mesures de soutien : SAE

En 2013-2014, le nombre d'interventions liées aux SAE en Nouvelle-Écosse a chuté pour une troisième année consécutive, pour se chiffrer à 28 423 (-4,0 %). La province a réalisé un peu plus d'interventions (+0,4 %) au titre des services d'emploi (22 488), mais nettement moins de counselling individuel (5 009) et de services de groupe (926), comparativement aux niveaux observés en 2012-2013 (-14,4 % et -31,2 %, respectivement). Les proportions des trois types de SAE ont aussi

suivi une tendance similaire, alors que la part des services d'emploi a augmenté pour atteindre 79,1 % (+3,4 points de pourcentage), que les parts du counselling individuel (17,6 %) et des services de groupe (3,3 %) ont chuté par rapport à 2012-2013, alors que leurs proportions étaient, respectivement, de 19,8 % et de 4,5 %. Malgré la diminution du total des interventions liées aux SAE, sa proportion par rapport à toutes les interventions a tout de même augmenté de 2,8 points de pourcentage pour atteindre 85,7 %. La province continue d'utiliser les SAE pour aider les clients aptes à l'emploi à satisfaire à la demande croissance de main-d'œuvre qualifiée et les clients faisant face à de multiples obstacles à accéder au marché du travail. Conformément à la chute du total des interventions liées aux SAE, les dépenses totales pour les SAE ont baissé de façon non négligeable pour se situer à 23,5 millions de dollars (-9,6 %), par opposition à 26,0 millions de dollars en 2012-2013.

4.3 Autres mesures de soutien : PMT

Après une importante augmentation en 2012-2013, les dépenses totales de la Nouvelle-Écosse pour les PMT ont crû modérément cette année, pour atteindre un sommet en six ans de 2,0 millions de dollars (+1,8 %). Les investissements au titre des PMT soutiennent les partenariats avec l'industrie dans des secteurs clés des affaires ou de l'industrie afin de faire face aux priorités provinciales, comme le développement, l'attraction et la rétention des ressources humaines et de répertorier les préoccupations en matière de pénuries de compétences et les secteurs pour le développement de la formation. L'augmentation du nombre de PMT dans la province continue de soutenir la mobilisation des intervenants et favorise la collaboration pour la planification relative au marché du travail et pour la détermination des priorités.

4.4 Gestion fondée sur les résultats

La Nouvelle-Écosse tient régulièrement des consultations avec des employeurs et des intervenants clés, pour s'assurer que ses programmes et services d'emploi actifs satisfont toujours aux besoins des clients et qu'ils correspondent à ses plans de développement économique. De plus, la province utilise son entrepôt grandissant de données relatives aux programmes, générées par le système de gestion de cas lancé récemment dans le cadre du *Labour Market Program Support System (LaMPSS)* de la Nouvelle-Écosse, pour ses processus d'analyse et d'évaluation des programmes actifs.

5. Nouveau-Brunswick

En 2013, le PIB réel a chuté de 0,5 % au Nouveau-Brunswick, après un resserrement semblable (-0,4 %) en 2012. Ce rendement s'explique principalement par un brusque recul des exportations de la province et par les travaux de maintenance dans l'industrie du raffinement du pétrole. Il est fort probable que l'économie ait enregistré un lent taux de croissance en 2014 qui devrait être de près de 1 %. Les investissements dans le secteur de la foresterie en raison de la demande américaine croissance de bois d'œuvre, les prévisions favorables pour l'industrie minière et l'amélioration des marchés du travail sont susceptibles d'avoir entraîné un taux de croissance positif.

La majorité des possibilités d'emploi a été répertoriée dans le secteur des ventes et des services, suivi par le secteur des affaires, de la finance et de l'administration, et le secteur de la santé.

La population active est demeurée relativement stable (+0,1 %) en 2013-2014. L'emploi s'est accru (+2 200 emplois nets), de même que l'emploi à temps partiel (+1,8 %) et l'emploi à temps plein (+0,4 %). En même temps, le chômage a chuté (-4,3 %), faisant ainsi baisser le taux de chômage du Nouveau-Brunswick de 0,5 point de pourcentage, pour atteindre 10 %.

Les gains d'emplois se sont éloignés du secteur des services, pour se concentrer dans le secteur de la production des biens (+3 500 ou +4,6 %). L'emploi dans le secteur de la construction et des services publics s'est accru substantiellement (+12,6 % et +20,9 % respectivement), pendant que l'industrie de l'agriculture subissait une perte nette d'emplois (-500 ou -10,4 %). Dans l'ensemble, l'emploi dans le secteur des services a chuté de 0,5 %, où le transport et l'entreposage (-1 300); les soins de santé et l'assistance sociale (-1 200) et l'industrie de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (-900) ont enregistré les plus importantes pertes. Les industries de ce secteur qui ont contrecarré en partie ces pertes, et ainsi affiché des gains d'emploi comprennent : le commerce (+1 100), les services

Nouveau-Brunswick

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 16 538		
Assurance-emploi		**Clients non assurés**
11 662 ⬇		4 876 ⬆
Actifs	**Anciens**	**Clients non assurés**
54,8 % ⬇	15,7 % ⬆	29,5 % ⬆
Jeunes (15–24)[1]	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
33,4 % ⬆	58,7 % ⬇	7,9 % ⬇

Interventions : 33 536		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	7 712	2,4 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	25 824	8,2 % ⬆

Proportion relative des interventions		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois (p. p.)**
Prestations d'emploi	23,0 %	1,9 ⬇
Mesures de soutien : SAE	77,0 %	1,9 ⬆

Affectation : 89,8 millions de dollars		
Dépenses	**2013-2014 (millions $)**	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	68,2 $	22,3 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	11,3 $	10,7 % ⬆
PMT et R et I	9,7 $	22,7 % ⬆
Dépenses totales[2]	**89,2 $**	**20,8 %** ⬆

Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	**Total**	**Variation sur 12 mois**
Prestataires actifs servis	9 070	3,2 % ⬇
Retours au travail	7 927	1,1 % ⬇
Prestations non versées (millions $)	28,67 $	3,7 % ⬆

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

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

d'hébergement et d'alimentation (+800), ainsi que les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien (+700).

Les principaux enjeux relatifs au marché du travail du Nouveau-Brunswick sont des taux de participations relativement faibles, les pénuries de travailleurs qualifiés ayant les profils d'alphabétisation souhaités, ainsi que le vieillissement de la population. La province a établi un certain nombre de priorités dans le but d'aider sa main-d'œuvre à obtenir et à conserver un emploi. Ces priorités incluent d'investir dans des programmes et des services novateurs, et de renforcer les partenariats avec les intervenants et les employeurs, afin de faire face aux pénuries de compétences et aux besoins de formation, de promouvoir l'alphabétisation et la formation continue pour les adultes, en plus d'aider les travailleurs à créer des possibilités au moyen du jumelage d'emploi. Qui plus est, le Nouveau-Brunswick a continué d'investir dans tous les niveaux de la formation axée sur les compétences, de l'alphabétisation jusqu'au rattrapage scolaire des apprentis, dans le but de répondre aux besoins de formation des employeurs et des chercheurs d'emploi. Un exemple sera l'investissement dans le volet Initiative d'une promesse d'emploi du programme Accroissement de l'emploi, lancé en 2013, qui jumelle les employeurs aux nouveaux diplômés du postsecondaire.

Après trois années consécutives de déclin, le nombre de clients servis en 2013-2014 a augmenté considérablement pour s'établir à 16 538 (+6,4 % ou +995). Le nombre de prestataires actifs a chuté, d'une année à l'autre, pour atteindre 9 070 (-3,2 %), tandis que le nombre d'anciens prestataires (+11,1 %) et celui des clients non assurés (+26,8 %) ont augmenté de façon non négligeable, atteignant 2 592 et 4 876 respectivement. L'accroissement du nombre d'anciens prestataires et de clients non assurés témoigne de l'accent que place le Nouveau-Brunswick sur l'augmentation de la participation au marché du travail pour les bénéficiaires de l'aide sociale.

Le nombre d'interventions réalisées par le Nouveau-Brunswick s'est accru en 2013-2014, après des resserrements au cours des trois années précédentes. La province a réalisé 33 536 interventions semblables aux PEMS, ce qui est remarquablement plus élevé que les niveaux de l'année précédente (+5,6 % ou +1 778). Bien que le nombre de prestations d'emploi ait chuté de 2,4 % (-189), le nombre de mesures de soutien s'est grandement accru (+8,2 % ou +1 967). Le nombre croissant de SAE a plus que contrebalancé le déclin du nombre de prestations d'emploi. La proportion des prestations d'emploi par rapport à toutes les interventions a chuté au cours des dix dernières années, pour enregistrer un plancher de 23,0 %, soit 1,9 point de pourcentage de moins que l'année précédente. La part des SAE (77,0 %), quant à elle, a augmenté de 1,9 point de pourcentage par rapport à 2012-2013, un sommet en 10 ans, soit depuis 2004-2005. En tout, 7 927 prestataires, anciens ou actifs, sont retournés

au travail après leur participation à une intervention similaire aux PEMS (-1,1 %). Les dépenses relatives aux PEMS ont totalisé 89,2 millions de dollars, comparativement à une affectation de 89,8 millions de dollars en vertu de l'EDMT.

5.1 Prestations d'emploi

En tout, 7 712 interventions ont été réalisées au Nouveau-Brunswick en 2013-2014 (-2,4 %). Les deux volets du développement des compétences ont chuté. Le volet régulier du DC a subi la plus importante chute (-13,6 %) sur 12 mois pour atteindre 3 682, et le volet apprentis a diminué plus modérément (-3,4 %) pour s'établir à 2 259. La proportion des volets du DC regroupés a chuté, mais elle représentait toujours la majorité des interventions réalisées avec un taux de 77,0 %, ce qui témoigne des efforts continus de la province pour soutenir les travailleurs pendant qu'ils acquièrent de nouvelles compétences. Les deux autres types de prestations ont évolué de façon différente. Les SSC (1 455) et l'ATI (316) ont connu des hausses importantes (+39,6 % et +22,5 %, respectivement). L'augmentation considérable des SSC pourrait s'expliquer par les investissements dans l'Initiative d'une promesse d'emploi du programme Accroissement de l'emploi, dont 2013-2014 était la première année complète de prestation, qui offrait jusqu'à 52 semaines de subventions salariales pour les nouveaux diplômés du postsecondaire. La croissance significative de l'ATI serait principalement due à des facteurs économiques, à une sensibilisation accrue au programme ainsi qu'à une augmentation du soutien offert par le Nouveau-Brunswick au programme en 2013-2014. Les dépenses totales liées aux prestations d'emploi ont augmenté substantiellement (+22,3 %) pour se chiffrer à 68,2 millions de dollars, après avoir enregistré un important déclin de 22,3 % en 2012-2013, année où les dépenses atteignaient 55,8 millions de dollars.

NOUVEAU-BRUNSWICK
PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi	
SSC	Accroissement de l'emploi–subventions salariales versées à l'employeur
ATI	Accroissement de l'emploi–prestations pour travailleurs autonomes
DC	Programme de formation et de développement des compétences
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Services d'adaptation
R et I	Recherche et innovation

5.2 Mesures de soutien : SAE

Le Nouveau-Brunswick a réalisé un total de 25 824 interventions liées aux SAE, une augmentation notable d'une année à l'autre de 8,2 % (+1 967). Le nombre des différents types de prestations a augmenté, alors que le counselling individuel s'est accru considérablement (+12,7 %), pour se chiffrer à 16 555. Le nombre d'interventions au titre des services d'emploi (9 269) a aussi augmenté, mais à un rythme plus lent (1,2 %). L'utilisation accrue des SAE témoigne d'un engagement soutenu visant à aider les personnes aptes à l'emploi et celles cherchant activement un emploi ainsi que les clients se heurtant à de multiples obstacles. En 2013-2014, la province a renforcé ses efforts afin de cibler des groupes précis, notamment les personnes handicapées et les bénéficiaires de l'aide sociale. Les clients néo-brunswickois ont pris part à une moyenne de 2,03 interventions en 2013-2014. Les dépenses totales liées aux SAE ont fortement augmenté pour atteindre 11,3 millions de dollars (+10,7 %).

5.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Les dépenses du Nouveau-Brunswick pour les PMT et la R et I totalisaient 9,7 millions de dollars, comparativement à 7,9 millions de dollars 2012-2013. Cela témoigne d'un engagement continu visant à aider les employeurs, dans les secteurs en expansion, à gérer leurs besoins en ressources humaines et à faire progresser leurs plans en matière d'innovation. Il s'agit là d'une hausse considérable d'une année à l'autre de 22,7 %. Les PMT ont augmenté fortement pour atteindre 9,5 millions de dollars (+24,0 %), alors que la R et I a diminué de 10,7 % pour se

chiffrer à 274 000 $. Les dépenses totales combinées pour les PMT et la R et I comptaient pour une proportion de 10,9 % des dépenses totales des PEMS (+0,2 points de pourcentage).

5.4 Gestion fondée sur les résultats

Dans le but de veiller à ce qu'il existe bel et bien des liens entre les chercheurs d'emploi et les employeurs, le Nouveau-Brunswick mobilise régulièrement les employeurs et les intervenants au moyen de différents forums. La province met notamment à profit plusieurs partenariats visant à accroître la participation des populations à risque au sein de la population active, plus particulièrement les Autochtones. De surcroît, la province continue de surveiller et d'étudier les données du programme pour s'assurer de leur exactitude.

6. Québec

La croissance économique de la province a été relativement lente en 2013 (+1,0 %) et, dans une moindre mesure, en 2012 (+1,5 %). Ce résultat est largement attribuable à une baisse enregistrée dans l'industrie de la construction (-2,8 %) et dans le secteur de la fabrication (-1,5 %). Le taux de croissance économique devrait s'établir entre 1,6 % et 2 % en 2014, pour ensuite dépasser les 2 % l'année suivante. Une plus forte croissance aux États-Unis et un dollar canadien plus faible devraient stimuler les industries de la fabrication de la province, surtout celles de la machinerie, de l'aérospatiale et des métaux de première transformation. Les dépenses de consommations de la province devraient aussi être stimulées par la faible valeur du dollar canadien.

Les occupations dont la demande est la plus forte au Québec sont celles de la santé, des sciences sociales, de l'éducation, de l'administration publique, des sciences naturelles et appliquées, de même que de la finance et de la gestion.

En 2013-2014, la population active s'est accrue (+35 500). Le niveau d'emploi a augmenté de 0,7 % ou de 28 100, grâce aux emplois à temps partiel (+32 900 ou +4,3 %) qui ont gagné du terrain, alors que les emplois à temps plein ont légèrement diminué (-4 800 ou -0,1 %). Le nombre de chômeurs a modérément augmenté (+7 400 ou +2,2 %). Par conséquent, le taux de chômage du Québec a légèrement progressé de 0,1 point de pourcentage, pour se chiffrer à 7,7 %.

Dans le secteur de la production de biens, l'emploi s'est légèrement contracté de 0,2 %, les pertes les plus fortes ont été observées dans les industries de la fabrication (-5 800), de la foresterie, du pétrole et du gaz (-1 900); et de l'agriculture (-800). L'emploi dans le secteur des services s'est accru (+0,8 % ou +26 300). Les trois industries de ce secteur ayant connu la plus forte croissance de l'emploi étaient celles des soins de santé et de l'assistance sociale (+20 900); du commerce (+11 800); et des services professionnels, scientifiques et techniques (+6 600). La plupart des pertes d'emploi sont survenues dans les domaines de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (-5 100); des services d'enseignement (-4 300); et dans ceux de l'information, de la culture et des loisirs (-2 000).

En 2013-2014, l'inadéquation des compétences de la main-d'œuvre et les emplois a occasionné des épisodes de chômage pour une part importante des personnes actives sur le marché du travail, malgré la forte demande de travailleurs dans de nombreux secteurs. Par ailleurs, sa main-d'œuvre vieillit plus rapidement que la moyenne canadienne. Ces éléments se classaient parmi les principaux défis du marché du travail au Québec. La province a mis l'accent sur un certain nombre de priorités pour améliorer la performance de son marché du travail. Des mesures ont ainsi été prises visant l'accroissement de la participation au marché du travail, l'amélioration de la productivité, le renforcement des capacités des entreprises, afin qu'elles puissent s'adapter aux changements, et le déploiement d'efforts pour appuyer les groupes sous-représentés sur le marché du travail (p. ex. les jeunes, les personnes de 55 ans et plus, les personnes immigrantes, les personnes handicapées).

Au Québec, le nombre de clients des programmes semblables aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) a augmenté pour une troisième année consécutive, pour atteindre 237 337 en 2013-2014. Il s'agissait d'une hausse de 19,0 % par rapport à l'an dernier. La taille des trois groupes de clients a augmenté considérablement. Le nombre des prestataires actifs s'est hissé à 147 396 (+23,1 %) et celui des clients non assurés à 63 162, soit une hausse de 15,9 %. Quant aux anciens prestataires, leur nombre (26 779) a progressé de 6,8 %. Les prestataires actifs représentaient une part croissance des clients servis (62,1 %). Le Québec a procédé à 284 158 interventions (+19,5 %), ce qui représente le plus haut niveau depuis 2004-2005. Pour une

Québec

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 237 337		
Assurance-emploi		**Clients non assurés**
174 175 ⬆		63 162 ⬆
Actifs	**Anciens**	**Clients non assurés**
62,1 % ⬆	11,3 % ⬇	26,6 % ⬇
Jeunes (15–24)[1]	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
16,4 % ⬇	69,8 % ⬇	13,8 % ⬆

Interventions : 284 158		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	40 285	2,5 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	243 873	24,2 % ⬆

Proportion relative des interventions		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois (p. p.)**
Prestations d'emploi	14,2 %	3,2 ⬇
Mesures de soutien : SAE	85,8 %	3,2 ⬆

Affectation : 581,2 millions de dollars		
Dépenses	**2013-2014 (millions $)**	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	347,6 $	3,5 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	139,8 $	0,0 % –
PMT et R et I	93,3 $	13,5 % ⬇
Dépenses totales[2]	**581,2 $**	**0,5 % ⬇**

Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	**Total**	**Variation sur 12 mois**
Prestataires actifs servis	174 175[3]	20,2 % ⬆
Retours au travail	55 043	10,6 % ⬆
Prestations non versées (millions $)	252,38 $	9,5 % ⬆

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

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

[3] Dans l'établissement d'objectifs, le Québec tient compte des prestataires actifs et des anciens prestataires.

quatrième année consécutive, les prestations d'emploi représentaient une proportion en baisse du nombre total des interventions faites par la province, atteignant cette année son plus bas niveau en 10 ans, depuis 2004-2005, à 14,2 %.

À l'opposé, dans le cadre des interventions, la proportion des SAE a augmenté, pour atteindre 85,8 % par rapport à 82,6 % en 2012-2013. Cela représentait la plus haute proportion en 10 ans. Un nombre croissant des clients de l'assurance-emploi (55 043) avaient effectué un retour en emploi après avoir participé à un programme en 2013-2014, soit une augmentation considérable de 10,6 % d'une année à l'autre et le plus haut niveau depuis 2004-2005. Compte tenu de la hausse du nombre des prestataires actifs (c.-à-d. recevant des prestations au moment de l'intervention) qui ont occupé un emploi après la fin de l'intervention, il a été évalué qu'on réaliserait ainsi une économie de 252,38 millions de dollars (+9,5 %) au compte des opérations de l'assurance-emploi. Dans le cadre des PEMS, les dépenses ont atteint 581,2 millions de dollars.

6.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a chuté de 2,5 % pour atteindre 40 285. Dans leur ensemble, les prestations ont perdu du terrain, avec les 6 091 interventions subventions salariales ciblées (SSC), soit un recul de 5,2 %, suivies par le volet régulier du développement des compétences (DC), qui a diminué de 2,5 % pour s'établir à 26 514. Une priorité du Québec, ce dernier volet a continué de représenter 65,8 % des prestations, malgré la baisse de son nombre total d'interventions. Les aides au travail indépendant (ATI) ont aussi connu une légère baisse, de 0,1%, pour passer à 1 916[17].Les dépenses liées aux prestations d'emploi ont augmenté, de 3,5 %, pour passer à 347,6 millions de dollars.

[17] Le Québec n'offre pas de programmes financés dans le cadre des EDMT qui sont semblables au volet apprentis.

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 autonome
SRC	Supplément de retour au travail
Mesures de soutien	
SAE	Information sur le marché du travail Service de placement Services d'aide et de recherche d'emploi
PMT	Mesure Concertation pour l'emploi Mesure de formation de la main-d'œuvre à l'intention des entreprises
R et I	Stratégie de recherche et d'innovation

6.2 Mesures de soutien : services d'aide à l'emploi (SAE)

Le recours étendu aux interventions liées aux SAE s'est poursuivi en 2013-2014, avec le nombre total d'interventions ayant atteint son plus haut niveau en 10 ans, soit 243 873. Cette situation traduit l'accent mis sur l'aide aux personnes dont les compétences et les profils occupationnels sont recherchées, en les ciblant grâce à l'utilisation des données de la partie I du régime. Également, elle reflète l'augmentation continue du nombre des clients servis non assurés. Les interventions liées aux prestations d'emploi se situaient à 137 539 par rapport à 118 494 au cours de l'année précédente. Malgré la chute de cette année (-3,9 points de pourcentage), les services d'emplois ont continué de représenter la plus grande proportion des interventions liées aux SAE (56,4 %). Le nombre total de services de counselling individuel (60 789) et celui de services de groupe (45 545) ont considérablement augmenté (+33,3 % et +40,8 %, respectivement). Ainsi, la part relative des services de counselling et des services de groupe du nombre total des interventions liées aux SAE a légèrement progressé pour se chiffrer à 24,9 % et à 18,7 %. Les dépenses liées aux SAE sont restées stables à 139,8 millions de dollars.

6.3 Autres mesures de soutien : PMT et R et I

Au Québec, le montant total en dépenses liées aux PMT et à la R et I a chuté de 13,5 % pour atteindre 93,9 millions de dollars en 2013-2014. Il s'agit essentiellement d'une baisse des dépenses liées aux PMT qui se sont établies à 93,7 millions de dollars (-13,5 %), après avoir augmenté modérément en 2012-2013. Les dépenses afférentes à la R et I ont diminué (-20,8 %) pour atteindre 209 000 $. Le financement total lié aux PMT et à la R et I représentait une part déclinante de 16,1 % des dépenses de la province consacrées aux programmes semblables aux PEMS, par rapport à 18,6 % en 2012-2013.

6.4 Gestion fondée sur les résultats

Le Québec gère ses résultats grâce à l'utilisation d'une approche fondée sur l'analyse des besoins des divers clients. Par ailleurs, la province gère de façon décentralisée, en répartissant les budgets ainsi que les cibles de résultats selon des variables pertinentes des divers marchés du travail régionaux et locaux. De plus, le Québec est responsable de ses évaluations des programmes semblables aux PEMS.

Emploi-Québec peut compter sur le soutien d'un vaste réseau de partenaires du marché du travail, composé de diverses instances qui se concertent à l'échelle provinciale, régionale et locale. Ce partenariat est complété par une concertation selon le secteur d'activité et selon certaines clientèles particulières. Les partenaires représentent divers acteurs liés au marché du travail : La main-d'œuvre, les entreprises, les organismes communautaires actifs dans le domaine de l'emploi, les milieux de l'enseignement et les principaux ministères à vocation sociale ou économique. Cet arrangement est essentiel à l'identification des défis du marché du travail, de même qu'à la conception et la prestation de programmes actifs d'emploi. En plus des consultations annuelles avec les parties prenantes, la province demeure engagée avec celles-ci dans l'exécution des programmes d'emploi.

7. Ontario

En 2013, l'économie de l'Ontario a progressé à un rythme allant de lent à modéré. Le PIB réel s'est accru de 1,3 %, ce qui est inférieur à la moyenne nationale de 2 %. La croissance économique a été principalement menée par une augmentation de la consommation des ménages (+2,1 %). En 2014, il est prévu que la croissance du PIB réel soit semblable à celle du Canada, soit environ 2,0 %, alors qu'elle est soutenue par d'importants gains dans les dépenses des ménages, les investissements dans le capital physique et la demande croissance s'expliquant par la reprise de l'économie américaine et l'affaiblissement du dollar canadien.

Ontario

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 159 367		
Assurance-emploi		**Clients non assurés**
84 834 ⬇		74 533 ⬆
Actifs	**Anciens**	**Clients non assurés**
40,6 % ⬇	12,6 % ⬇	46,8 % ⬆
Jeunes (15–24)[1]	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
22,0 % ⬆	67,2 % ⬇	10,8 % –

Interventions : 179 041		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	30 040	4,6 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	149 001	4,8 % ⬆

Proportion relative des interventions		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois (p. p.)**
Prestations d'emploi	16,8 %	1,3 ⬇
Mesures de soutien : SAE	83,2 %	1,3 ⬆

Affectation : 565,5 millions de dollars		
Dépenses	**2013-2014 (millions $)**	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	278,9 $	2,7 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	271,9 $	5,2 % ⬆
PMT et R et I	14,7 $	0,5 % ⬇
Dépenses totales[2]	**565,5 $**	**1,0 %** ⬆

Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	**Total**	**Variation sur 12 mois**
Prestataires actifs servis	64 689	3,1 % ⬇
Retours au travail	36 018	0,3 % ⬇
Prestations non versées (millions $)	237,59 $	4,3 % ⬆

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

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

L'Ontario a répertorié un certain de nombre de secteurs industriels prioritaires qui sont cruciaux pour son économie, notamment le secteur aérospatial, l'agroalimentaire et les processus de fabrications automatisés.

En 2013-2014, la population active de l'Ontario a crû de 1,3 % par rapport à l'exercice précédent. L'emploi a aussi enregistré une hausse (+113 300 ou +1,7 %), avec des gains comparables dans l'emploi à temps plein (+1,7 %) et à temps partiel (+1,6 %). Le niveau de chômage a chuté (-3,5 %). En outre, le taux de chômage a diminué, pour s'établir à 7,5 %, une baisse de 0,4 point de pourcentage par rapport à l'année précédente. La participation à la population active est demeurée stable en 2013-2014, à 66,2 %.

Le chômage de longue durée demeure une préoccupation pour l'Ontario. La proportion de personnes en chômage pendant 27 semaines ou plus est restée relativement élevée au cours des cinq dernières années si l'on compare avec les niveaux d'avant la récession.

En 2013-2014, les gains d'emploi se concentraient dans le secteur des services de la province (+126 800). Ce secteur était mené par les industries des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien (+33 400); des services professionnels, scientifiques et techniques (+21 600); du transport et de l'entreposage (18 400); du commerce (+16 300); et par le domaine des soins de santé et d'assistance sociale (+15 100). Les industries de services qui ont enregistré les pertes d'emploi les plus importantes sont les autres services (-5 100); et les administrations publiques (-1 300). L'emploi dans le secteur de la production des biens a chuté (-13 500). Des pertes ont ainsi été enregistrées dans la fabrication (-17 100) et de l'agriculture (-4 100). Toutefois, des gains dans ce secteur ont été observés dans l'industrie de la construction (+5 200); et de la foresterie, de la pêche, des mines, de l'exploitation en carrière, d'extraction de pétrole et de gaz (+2 400).

Même si l'économie ontarienne s'est accrue et a créé de l'emploi en 2013-2014, la province a fait face à un certain nombre de défis liés au marché du travail. Ces défis incluent, entre autres, le vieillissement de la population et les retraits du marché du travail. On peut aussi mentionner les pénuries de compétences combinées à une demande croissance sur le marché du travail dans les secteurs hautement spécialisés; les obstacles à la reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger et à l'intégration du marché du travail pour les immigrants, ainsi que des taux d'activités sous la moyenne pour des groupes particuliers (p. ex. les immigrants, les Autochtones, les personnes handicapées, les jeunes et les travailleurs âgés). Pour faire face à ces défis, l'Ontario a continué de soutenir sa main-d'œuvre au moyen d'investissements dans le perfectionnement des compétences et la formation, ainsi que par l'amélioration des programmes appuyant des retours au travail rapides. Afin de s'assurer que les employeurs trouvent les travailleurs qualifiés dont ils ont besoin

afin d'améliorer leur compétitivité, la province a mis en œuvre des mesures précises, notamment le lancement d'une Stratégie globale d'emploi pour les jeunes exhaustive (p. ex. le Fonds d'aide à l'emploi pour les jeunes); le renforcement des programmes d'apprentis; l'offre d'un accès aux jumelages travailleurs-emploi, aux placements d'emploi et aux incitatifs à l'emploi au moyen d'Emploi Ontario. La province a aussi mis sur pied une série de tables rondes sur l'emploi afin de réfléchir au rôle de l'employeur dans la formation, en partenariat avec la Chambre de commerce de l'Ontario et Essential Skills Ontario.

Le nombre de clients servis en Ontario a augmenté pour une deuxième année de suite, pour se chiffrer à 159 367 en 2013-2014. Cela représente une augmentation de 3,4 % (+5 209) sur 12 mois. Le nombre de prestataires actifs (64 689) et d'anciens prestataires (20 145) a chuté (-3,1 % et -2,7 %, respectivement). La diminution du nombre de clients assurés a toutefois été plus que contrebalancée par l'importante augmentation (+11,7 %) du nombre de clients non assurés, qui a atteint un total de 74 533, ce qui aide à expliquer la hausse du nombre total de clients servis. Les proportions de prestataires actifs (40,6 %) et d'anciens prestataires (12,6 %) ont donc chuté pour une seconde année consécutive, alors que celle des clients non assurés a continué de croître, atteignant 46,8 % du total, comparativement à 43,3 % en 2012-2013.

Pour une deuxième année de suite, le nombre d'interventions semblables aux PEMS réalisées dans la province a augmenté pour se chiffrer à 179 041 en 2013-2014 (+3,1 %). Les interventions liées aux SAE comptaient pour 83,2 % de toutes les interventions réalisées dans la province. Les retours au travail ont chuté quelque peu en 2013-2014, alors que, en tout, 36 018 clients de l'assurance-emploi sont retournés travailler après une participation à un programme relatif aux PEMS (-0,3 %), comparativement au total de l'exercice précédent qui était de 36 112. Les dépenses relatives aux PEMS de l'Ontario ont totalisé 565,5 millions de dollars en 2013-2014.

7.1 Prestations d'emploi

Les interventions liées aux prestations d'emploi réalisées en Ontario en 2013-2014 ont chuté de 4,6 % pour s'établir 30 040, principalement en raison du déclin du Développement des compétences Fvolet apprentis et volet régulier) et des Subventions salariales ciblées (SSC). Le volet régulier du DC a enregistré la plus importante chute (-8,3 %), suivi par les SSC (-5,8 %) et par le volet apprentis du DC (-4,4 %). À l'inverse, l'ATI (+9,1 %) et les PCE (+7,6 %) ont affiché des hausses substantielles. Les dépenses pour les prestations d'emploi totalisaient 279,0 millions de dollars en 2013-2014 (-2,7 %).

ONTARIO
PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi	
SSC	Placement avec mesures incitatives
ATI	Prestations pour travail autonome en Ontario
PCE	Partenariats pour la création d'emplois en Ontario
DC-R	Deuxième carrière
DC-A	Développement des compétences–apprentis
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi de l'Ontario–Services d'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail de l'Ontario
R et I	Stratégie de recherche et d'innovation

7.2 Mesures de soutien : SAE

Le recours aux SAE dans la province a continué sa croissance pour une seconde année consécutive. L'Ontario a réalisé un total de 149 001 interventions liées aux SAE en 2013-2014. Cela représente une augmentation de 4,8 % sur 12 mois, correspondant ainsi à la hausse de la demande de main-d'œuvre découlant de la croissance des exportations provinciales vers les États-Unis. Toutes les interventions liées aux SAE ont été enregistrées dans le volet counselling individuel, comme ce fut le cas pour les deux années précédentes[18].Les dépenses relatives aux SAE se chiffraient à 271,9 millions de dollars (+5,2 %).

[18] En plus du counselling individuel, les interventions peuvent inclure la gestion de cas, l'évaluation, les plans d'action, le jumelage travailleur-emploi, les placements et les mesures incitatives, l'observation au poste de travail, le soutien pour l'encadrement et le maintien en poste, le développement des talents personnels de même que l'accès à l'information sur le marché du travail. L'Ontario ne compte qu'une seule intervention de counselling individuel par clients des SAE.

7.3 Autres mesures de soutien

Les dépenses totales de l'Ontario pour les PMT et la R et I ont légèrement chuté (-0,5 %) et se chiffraient à 14,7 millions de dollars en 2013-2014. Les dépenses pour les PMT (13,8 millions de dollars) ont chuté modérément de 4,2 % sur 12 mois, alors que celles de la R et I se sont accrus considérablement (+178,3 %) pour atteindre 0,84 million de dollars, comparativement à 0,3 million de dollars en 2012-2013. L'augmentation du financement à la R et I a donc appuyé la somme globale pour les PMT et la R et I.

7.4 Gestion fondée sur les résultats

L'Ontario mobilise régulièrement les employeurs et d'autres intervenants clés, afin de déterminer les priorités des programmes, ainsi que d'améliorer leur conception, dans le but de veiller à ce que les programmes et les services actifs relatifs au marché du travail s'adaptent aux besoins des marchés du travail locaux, et à ce que les chercheurs d'emploi soient bien jumelés aux employeurs. Par exemple, l'Ontario a récemment mis en place un système de gestion du rendement qui lui permet de surveiller le rendement de ses fournisseurs de services.

8. Manitoba

L'économie manitobaine a continué de croître en 2013, en grande partie grâce à son secteur de l'agriculture. En effet, ce dernier représentait plus d'un quart de l'augmentation de 2,2 % du PIB réel de la province. L'économie devrait avoir crû à un rythme plus lent en 2014, à un taux près de 2 %. Il est probable que la forte croissance prévue dans les industries de la construction et des mines de métaux ait propulsé le PIB réel vers de nouveaux sommets au cours de cette même année. De plus, le prix mondial des cultures continue d'avoir d'importantes répercussions sur le rendement économique de la province.

Les groupes professionnels présentant le plus de possibilités d'emploi étaient les suivants : affaires, finance et administration, ventes et services, et professions de la gestion.

En 2013-2014, l'emploi est demeuré relativement stable (-0,2 %), aussi bien à temps plein (-1 200 ou -0,2 %) qu'à temps partiel (-300 ou -0,3 %). La population active s'est également montrée stable (+1 000 ou +0,2 %), tandis que le niveau de chômage a augmenté de manière considérable (+2 600 ou +7,5 %), entraînant ainsi une hausse du taux de chômage au Manitoba, passant de 5,2 % en 2012-2013 à 5,5 % en 2013-2014.

L'emploi au sein du secteur des services a diminué (-3 300 ou -0,7 %), mais a continué de représenter environ les trois quarts des 624 000 emplois au Manitoba. La plupart des gains furent enregistrés dans les industries du transport et de l'entreposage (+1 700 ou +4,7 %); des services d'enseignement (+1 200 ou +2,6 %); ainsi que dans les soins de santé et l'assistance sociale (+1 000 ou +1,1 %).

Manitoba

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 28 107		
Assurance-emploi		**Clients non assurés**
14 567 ↓		13 540 ↑
Actifs	**Anciens**	**Clients non assurés**
39,1 % ↓	12,7 % ↓	48,2 % ↑
Jeunes (15–24)[1]	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
22,2 % ↑	69,6 % ↑	8,2 % ↓

Interventions : 53 723		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	6 480	4,1 % ↓
Mesures de soutien : SAE	47 243	11,1 % ↑

Proportion relative des interventions		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois (p. p.)**
Prestations d'emploi	12,1 %	0,8 ↓
Mesures de soutien : SAE	87,9 %	0,8 ↑

Affectation : 43,5 millions de dollars		
Dépenses	**2013-2014 (millions $)**	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	29,6 $	13,9 % ↑
Mesures de soutien : SAE	7,5 $	27,3 % ↓
PMT et R et I	6,4 $	17,7 % ↓
Dépenses totales[2]	**43,5 $**	**1,3 % ↓**

Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	**Total**	**Variation sur 12 mois**
Prestataires actifs servis	10 988	6,4 % ↓
Retours au travail	7 526	6,6 % ↓
Prestations non versées (millions $)	44,28 $	1,8 % ↑

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

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

Les industries de ce secteur ayant connu des pertes d'emplois comprenaient les administrations publiques (-2 800 ou -7.7 %); le domaine de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (-1 400 ou -4.1 %); les services aux entreprises, les services relatifs aux bâtiments et les autres services de soutien (-900 ou -4.2 %); les services professionnels, scientifiques et techniques (-700 ou -2.6 %); et les services d'hébergement et de restauration (-500 ou -1.2 %). L'emploi dans le secteur de la production des biens a augmenté quelque peu (+1 800 ou +1,2 %), avec des gains principalement observés en agriculture (+11,1 %); dans les services publics (+5,4 %); et l'industrie de la fabrication (+2,0 %). Cependant, des pertes d'emplois considérables dans ce secteur ont été attribuables à l'industrie de la construction (-5,0 %).

En 2013-2014, les employeurs citèrent un déficit de compétences, tout particulièrement des compétences essentielles, techniques et professionnelles, comme enjeu de recrutement majeur. Cette situation représente le principal problème du marché du travail de la province. Dans ce contexte, le Manitoba a défini une nouvelle stratégie pour appuyer la croissance de l'emploi et un marché du travail robuste. Cette nouvelle stratégie est axée sur les priorités suivantes : appuyer les voies menant à l'emploi, en majeure partie en améliorant la coordination et en favorisant des partenariats avec les fournisseurs de services, les établissements de formation et les organismes communautaires; mettre l'accent sur les besoins des employeurs afin de veiller à ce que des résultats d'emploi à long terme soient obtenus; et soutenir les Autochtones, les personnes handicapées et les personnes coupées du marché du travail qui demeurent une importante priorité pour les objectifs économiques et les objectifs en matière de développement social de la province.

En 2013-2014, le nombre de clients servis a chuté modérément par rapport à l'an dernier pour se chiffrer à 28 107 (-2,9 %), reflétant ainsi la croissance économique tempérée. Le nombre de prestataires actifs (10 988) et d'anciens prestataires (3 579) a également chuté dans les deux cas (-6,4 % et -6,9 % respectivement), tandis que le nombre de clients non assurés a grimpé (+1,3 %) jusqu'à 13 450. Les proportions de prestataires actifs (39,1 %) et d'anciens prestataires (12,7 %) parmi tous les clients ont aussi décliné (-1,5 et -0,6 point de pourcentage respectivement), alors que la proportion de clients non assurés a augmenté de deux points de pourcentage pour atteindre 48,2 %, après avoir légèrement baissé l'année dernière. En tout, 53 723 interventions ont été réalisées au Manitoba en 2013-2014 (+2 % ou +1 052). La part du nombre de prestations d'emploi dans l'ensemble des interventions de la province (12,1 %) a décliné, pendant que celle des mesures de soutien augmentait de 0,8 points de pourcentage, pour atteindre 87,9 %. Les dépenses en PEMS ont été de 43,5 millions de dollars, ce qui constitue une baisse de 1,3 % par rapport à 2012-2013.

8.1 Prestations d'emploi

En 2013-2014, la province a livré 6 480 interventions en termes de prestations d'emploi, ce qui représente une baisse annuelle de 4,1 %. Ceci correspond avec le déclin dans le nombre de prestataires actifs, de même qu'avec la performance économique positive de la province. Le volet apprentis du DC constitue la seule prestation d'emploi à avoir grimpé (+1,3 %) en 2013-2014, jusqu'à 3 823, ce qui indique l'intérêt continue de la province dans l'accroissement des opportunités quant aux programmes d'apprentis et ce, dans le but de mieux répondre à la demande de travail. Toutes les autres prestations d'emploi ont vu leur nombre baisser. Les SSC (55) ont chuté significativement (-38,9 %) et ce, en dépit d'une forte hausse l'année précédente. Les PMT (127) et les ATI (141) ont tous deux perdu passablement de terrain (-37,4 % et -28,1 % respectivement), pendant que le volet régulier du DC baissait de 6,3 %, pour atteindre 2 334. La part de ce dernier dans les prestations d'emploi (36,0 %) a chuté de 0,9 point de pourcentage. Ensemble, les deux volets du DC ont continué de compter pour la plus grande part de toutes les prestations d'emploi (95,0 %). Le total des dépenses en prestations d'emploi a été de 29,6 millions de dollars en 2013-2014, en hausse marquée de 13,9 % (+3,6 millions de dollars) annuellement.

MANITOBA
PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

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

8.2 Mesures de soutien : SAE

En tout, 47 243 interventions liées aux services d'aide à l'emploi ont été réalisées au Manitoba en 2013-2014, une augmentation de 2,9 % (+1 327) d'une année à l'autre, reflétant les efforts permanents visant à appuyer les services de préparation à l'emploi pour un retour plus rapide des clients au travail. Le nombre élevé d'interventions liées aux SAE et son importante proportion parmi toutes les interventions liées aux PEMS réalisées (87,9 %) sont attribuables à la hausse du nombre de clients non assurés, ces derniers représentant désormais 48,2 % de tous les clients servis, comparativement à 39,1 % chez les prestataires actifs et 12,7 % chez les anciens prestataires. Après avoir connu une légère chute l'année dernière, la province a réalisé un plus grand nombre d'interventions liées aux services à l'emploi (31 046) au cours de cet exercice, soit une croissance de 10 % d'une année à l'autre. Inversement, le nombre d'interventions liées au counselling individuel a fortement chuté pour se chiffrer à 16 197 (-8,5 %) en 2013-2014, après avoir grimpé considérablement l'an dernier. Les dépenses liées aux SAE ont également diminué sensiblement, passant à 7,5 millions de dollars (-27,3 %) après avoir enregistré une importante hausse l'an dernier.

8.3 Autres mesures de soutien : les PMT et la R et I

Après avoir affiché une hausse notable en 2012-2013, le total des dépenses du Manitoba au titre des PMT et de la R et I a chuté considérablement (-17,7 %) pour se chiffrer à 6,4 millions de dollars cette année, principalement en raison d'une réduction de 1,8 millions de dollars (-26,0 %) des dépenses liées aux PMT par rapport à l'année précédente. Ce montant représente également une plus petite proportion (14,8 %) des programmes semblables aux PEMS comparativement au chiffre de 17,7 % de l'an dernier. Malgré ce déclin du total des dépenses liées aux autres mesures de soutien, les investissements dans la R et I ont affiché une croissance non négligeable pour atteindre 1,24 million de dollars (+54,8 %) d'une année à l'autre, démontrant qu'il s'agit toujours d'une priorité pour la province.

8.4 Gestion fondée sur les résultats

Le Manitoba prend part à des consultations par l'entremise de divers forums afin de recueillir des commentaires de la part d'intervenants clés à l'échelle de la province, dont un réseau provincial composé de 17 conseils sectoriels, le *Minister's Advisory Council on Workforce Development* et la Commission de l'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle. Cette mesure permet de veiller à ce que les chercheurs d'emploi soient bien jumelés aux employeurs et à ce que la formation soit axée sur les besoins des employeurs.

9. Saskatchewan

En 2013, la Saskatchewan affichait toujours une économie robuste et un marché du travail en plein essor. Bien que la province demeure principalement axée sur l'agriculture (étant un chef de file en matière de production de blé et de canola), son économie se diversifie de plus en plus. En effet, au cours de cette année, c'est le secteur de l'énergie (charbon, uranium, gaz naturel, pétrole) qui a le plus contribué à son rendement économique, représentant environ 40 % de ses exportations. La croissance réelle du PIB pour 2013 était très élevée, soit 5 %, plus du double que la moyenne nationale de 2 %. Toutefois, la croissance réelle du PIB devrait avoir décliné d'environ 1,5 % en 2014, en raison d'une plus faible production et de moindres investissements dans les champs de pétrole de la province, de la baisse de la production dans le secteur minier, de la relative faiblesse du marché du logement et de la diminution de la production agricole en raison de graves inondations dans la province.

Le profil de professions de la province indique qu'il y a des pénuries importantes de main-d'œuvre et de compétences dans les domaines de l'agriculture, du transport, de la vente au détail et de la santé.

Les indicateurs clés du marché du travail saskatchewanais affichent une nette tendance à la hausse depuis les dernières années. En 2013-2014, la population active a augmenté, pour atteindre de 590 900 (+1,8 %), tout comme le taux de participation qui est passé à 70,1 %, soit une augmentation de 0,3 point de pourcentage. L'élan de la croissance de l'emploi, observable depuis les huit dernières années, s'est poursuivi en 2013-2014 (+2,1 % ou +11 600), le nombre de postes atteignant 556 000, avec des hausses aussi bien dans l'emploi à temps plein (+1,9 % ou +8 900) qu'à temps partiel (+2.8 % ou +2 600). Les niveaux de chômage ont diminué rapidement (-4,0 % ou -1 000), entraînant une baisse du taux de chômage (-0,3 point de pourcentage), qui se chiffre désormais à 4,2 %.

Saskatchewan

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 13 793		
Assurance-emploi		**Clients non assurés**
12 995 ⬆		798 ⬆
Actifs	**Anciens**	**Clients non assurés**
74,7 % ⬆	19,5 % ⬇	5,8 % ⬆
Jeunes (15–24)[1]	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
13,2 % ⬇	77,9 % ⬇	8,8 % ⬆

Interventions : 18 603		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	8 200	2,1 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	10 403	0,9 % ⬇

Proportion relative des interventions		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois (p. p.)**
Prestations d'emploi	44,1 %	0,7 ⬆
Mesures de soutien : SAE	55,9 %	0,7 ⬇

Affectation : 36,4 millions de dollars		
Dépenses	**2013-2014 (millions $)**	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	27,8 $	1,7 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	5,6 $	18,4 % ⬇
PMT et R et I	3,0 $	54,8 % ⬆
Dépenses totales[2]	**36,4 $**	**1,8 % ⬇**

Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	**Total**	**Variation sur 12 mois**
Prestataires actifs servis	10 308	1,4 % ⬆
Retours au travail	6 038	4,4 % ⬆
Prestations non versées (millions $)	60,81 $	9,4 % ⬆

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

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

L'emploi dans le secteur de la production des biens a augmenté, pour atteindre 158 900 (+4,0 % ou +6 100), avec des gains importants dans les industries de l'agriculture (+2 100); de la construction (+4 200); de la fabrication (+700); et des services publics (+400). Cependant, les industries de la foresterie, de la pêche, des mines, de l'exploitation en carrière, de l'extraction de pétrole et de gaz (-1 300) essuyaient un recul. L'emploi a également augmenté (+1,4 % ou +5 500) dans le secteur des services (407 100), principalement dans les industries des services professionnels, scientifiques et techniques (+11,6 % ou +2 700), suivies des services d'hébergement et de restauration (+4,2 % ou +1 400); des soins de santé et de l'assistance sociale (+3,3 % ou +2 400); et des services d'enseignement (+2,2 ou +900). Des pertes d'emplois ont toutefois été remarquées dans les industries des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et des autres services de soutien (-9.1% ou -1,300); de l'information, de la culture et des loisirs (-5.9% ou -1,100); et dans les autres services (-5.8% ou -1,600).

En 2013-2014, les pénuries de compétences, découlant principalement de la croissance économique rapide de la province, de la concurrence pour embaucher des travailleurs qualifiés et du vieillissement de la population, ont continué d'exercer une pression considérable sur le marché du travail. La province, pour aider sa population active à acquérir l'expérience, les compétences et les connaissances recherchées par les employeurs et l'industrie, a appuyé nombre de priorités en 2013-2014. Une équipe de dépisteurs de talents a été mise sur pied à l'échelle du gouvernement pour s'attaquer de façon proactive aux pénuries importantes de main-d'œuvre pour des projets d'envergure et pour orienter les employeurs dans l'embauche de travailleurs. Pour amoindrir les écarts en matière d'éducation et d'emploi chez les Premières Nations et les Métis, la Saskatchewan a établi des partenariats avec les Premières Nations, les employeurs et les institutions postsecondaires pour aider les étudiants à effectuer une transition vers des emplois et des possibilités de formation hors des réserves. La province a également mis l'accent sur l'harmonisation des programmes de formation et des activités de préparation de la main-d'œuvre aux besoins actuels et futurs des employeurs afin de mieux jumeler les travailleurs à des formations et des emplois en demande.

En 2013-2014, le nombre de clients servis, soit 13 793, était 0,7 % plus important que le chiffre de l'année précédente. Le nombre de prestataires actifs (10 308) et de clients non assurés (798) a augmenté, tout particulièrement chez ce dernier groupe (+1,4 % et +6,7 % respectivement). En revanche, le nombre d'anciens prestataires a chuté (-3,6 %) pour se chiffrer à 2 687. Les proportions de prestataires actifs (74,7 %) et de clients non assurés (5,8 %) on augmenté, alors que la proportion d'anciens prestataires a chuté jusqu'à 19,5 %.

La Saskatchewan a réalisé 18 603 interventions, une légère augmentation de 0,4 %. La proportion de prestations d'emploi par rapport à tous les types d'interventions a quelque peu grimpé (+0,7 point de pourcentage) pour atteindre 44,1 %. Par contre, la proportion d'interventions liées aux SAE a tout autant diminué, se chiffrant à 55,9 % (-0,7 point de pourcentage). En tout, 6 038 clients de l'assurance-emploi sont retournés sur le marché du travail après avoir participé au programme, une augmentation de 4,4 % d'une année à l'autre. Les dépenses totales liées aux programmes semblables aux PEMS ont chuté jusqu'à 36,4 millions de dollars (-1,8 %) d'une année à l'autre. Les économies au compte de l'assurance-emploi, calculées en termes de prestations non versées, ont bondi (+9,5 % ou +5,25 millions de dollars) pour atteindre 60,8 millions de dollars, ce qui reflète l'économie robuste de la province et le nombre plus élevé de prestataires étant retourné au travail en 2013-2014.

9.1 Prestations d'emploi

La Saskatchewan a réalisé un total de 8 200 interventions en termes de prestations d'emploi, soit une augmentation modérée de 2,1 % d'une année à l'autre. Le nombre d'interventions liées au volet apprentis du DC (7 061), soit le type d'intervention liée aux prestations d'emploi le plus important, a augmenté considérablement en 2013-2014 (+6,1 %). En revanche, le nombre d'interventions liées au volet régulier du DC (1 062) et à l'ATI (77) a chuté considérablement (18 % et 11,5 % respectivement). Le volet apprentis du DC représentait une proportion croissante de 86,1 % du nombre total de prestations, comparativement à 82,8 % l'an dernier, reflétant le soutien soutenu à l'égard des possibilités de formation axée sur les compétences afin de répondre à la forte demande de gens de métiers découlant de l'économie provinciale florissante. Globalement, les dépenses en prestations d'emplois ont chuté de 1,7 % en Saskatchewan, pour atteindre 27,8 millions de dollars, une autre signe de la vigueur économique de la province.

SASKATCHEWAN
PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi	
SSC	Skills Training Allocation
ATI	Programme d'aide au travail indépendant
PCE	Programmes d'emploi
DC	Prestations de formation professionnelle Allocation provinciale de formation
Mesures de soutien	
SAE	Programme d'intégration au travail
PMT	Partenariats sectoriels
	Partenariats de planification régionale
R et I	Recherche et innovation

9.2 Mesures de soutien (SAE)

En tout, la Saskatchewan a réalisé 10 403 interventions liées aux services d'aide à l'emploi en 2013-2014, un léger déclin de 0,9 % (-92) d'une année à l'autre. La province a offert les trois types d'interventions liées aux SAE. Les services d'emploi ont augmenté (+1 %) pour atteindre 5 546, tandis que les services de counselling individuel ont chuté pour se chiffrer à 4 386 (-1,4 %). Quant aux services de groupe (471), ils ont chuté de manière considérable (-15,4 %). Les dépenses liées aux SAE ont totalisé 5,6 millions de dollars, un déclin important de 18,4 % d'une année à l'autre, toujours en raison de la robuste économie.

9.3 Autres mesures de soutien : les PMT et la R et I

Après avoir connu une baisse importante au cours des deux dernières années, le total des dépenses du Manitoba au titre des PMT et de la R et I a augmenté considérablement (+54,8 %) pour se chiffrer à trois millions de dollars en 2013-2014. Le financement pour les PMT (2,6 millions de dollars) et la R et I (0,4 million de dollars) a enregistré une hausse remarquable de 53,3 % et 65,6 % respectivement. La province continue d'avoir recours aux PMT pour diverses occasions visant à appuyer les plans et les priorités du programme.

Depuis les dernières années, la Saskatchewan travaille en partenariat avec la chambre de commerce de Regina pour appuyer le salon de l'emploi *All Nations*. Ce salon est axé sur la création d'occasions d'emploi pour les jeunes Autochtones, qui passeront d'un programme d'études ou de formation vers le marché

du travail. De plus, la province a également établi des partenariats avec l'industrie. Un financement a été accordé à la *Saskatchewan Construction Association* pour mobiliser les membres de l'industrie et travailler avec eux à la planification et à la formation de la main-d'œuvre afin de répondre à la demande du marché du travail dans la province. Un autre partenariat clé a été établi avec le *Saskatoon Industry-Education Council* pour offrir des occasions de développement et d'exploration de carrière pour jumeler les jeunes aux emplois. En ce qui a trait à la R et I, les trois projets clés suivants ont été entrepris en 2013-2014 : une enquête sur les salaires en Saskatchewan, la rédaction de perspectives d'emploi et de l'information sur le marché du travail visant l'industrie pétrolière et gazière.

9.4 Gestion fondée sur les résultats

La Saskatchewan mobilise des intervenants clés à l'échelle de la province pour s'assurer que ses programmes et services actifs d'emploi demeurent adaptés aux besoins du marché du travail local. Ses récentes actions de mobilisation comprennent une initiative sur le renouvellement de la gestion des contrats axée sur les résultats, pour renforcer les processus de gestion de contrats et obtenir de meilleurs résultats pour les clients. Elles comprennent également la mise à l'essai de nouvelles approches de prestation de services de première ligne et de services itinérants.

10. Alberta

Les conditions économiques sont demeurées favorables en Alberta en 2013-2014. Après avoir augmenté de 4,5 % en 2012, le PIB réel a augmenté de 3,8 % en 2013, pour une quatrième année consécutive de vigoureuse croissance. Cette forte croissance économique était motivée par une hausse de la formation brute de capital fixe des entreprises, des dépenses de consommation finale plus élevées et un plus grand nombre d'exportations de biens et de services, principalement dans le domaine de la production de pétrole brut et de gaz naturel. Les conditions économiques en Alberta sont largement supérieures à celles observées dans le reste du pays.

La croissance économique de la province devrait être demeurée élevée en 2014. Toutefois, le prix du pétrole s'est montré considérablement faible et instable à la fin de l'année 2014, ce qui devrait avoir des répercussions sur la croissance économique à moyen terme, tandis que les nouvelles dépenses d'immobilisation pourraient s'en retrouver réduites.

Les évaluations provinciales ont démontré que la demande professionnelle fut plus importante dans les domaines des agents d'administration, des ventes techniques, des ventes en gros et des opérateurs de machines.

Alberta

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 122 807		
Assurance-emploi		**Clients non assurés**
59 291 ⬆		63 516 ⬆
Actifs	**Anciens**	**Clients non assurés**
34,6 % ⬆	13,7 % ⬇	51,7 % ⬇
Jeunes (15–24)[1]	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
21,4 % ⬇	68,8 % ⬆	9,7 % ⬆

Interventions : 256 692		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	22 816	6,7 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	233 876	0,6 % ⬇

Proportion relative des interventions		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois (p. p.)**
Prestations d'emploi	8,9 %	0,6 ⬆
Mesures de soutien : SAE	91,1 %	0,6 ⬇

Affectation : 109,1 millions de dollars		
Dépenses	**2013-2014 (millions $)**	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	801,0 $	1,6 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	27,1 $	3,6 % ⬇
PMT et R et I	2,0 $	12,3 % ⬆
Dépenses totales[2]	**109,1 $**	**0,4 % ⬆**

Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	**Total**	**Variation sur 12 mois**
Prestataires actifs servis	42 472	6,7 % ⬆
Retours au travail	25 092	5,9 % ⬆
Prestations non versées (millions $)	249,34 $	13,5 % ⬆

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

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

La population active albertaine a augmenté plus rapidement (+57 600 ou +2,5 %) que l'emploi (+52 000 ou +2,4 %). L'emploi à temps plein (+42 500 ou +2,3 %) et l'emploi à temps partiel (+9 600 ou +2,7 %) ont également enregistré des gains en 2013-2014. La participation à la population active a chuté légèrement (-0.4 point de pourcentage), et les niveaux de chômage ont augmenté considérablement (+5 600 ou +5,4 %), entraînant une légère hausse du taux de chômage provincial (+0,1 point de pourcentage), qui a ainsi atteint 4,6 %.

Le secteur de la production des biens a créé 14 200 nouveaux emplois nets. Les gains les plus importants furent principalement observés dans les industries de la construction (+8 500) et de l'agriculture (+5 500). Des pertes furent toutefois enregistrées dans les industries de la fabrication (-700). L'emploi a également crû dans le secteur des services (+37 800 ou +2,4 %), tout particulièrement dans les industries des services professionnels, scientifiques et techniques (+12 900); des autres services (+8 400); du commerce (+5 300); de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+4 000); et de l'information, de la culture et des loisirs (+3 500). L'emploi dans les industries des services d'enseignement et des administrations publiques a cependant chuté, de 5 500 et 1 400 respectivement.

En raison de cette performance économique solide, le marché du travail albertain demeure aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre et de compétences, des taux de vacances plus élevés que la moyenne et une faible participation des groupes sous représentés, y compris les Autochtones, les personnes handicapées, les jeunes et les immigrants, qui sont considérés comme l'un des facteurs clés contribuant à la croissance démographique de la province. Le manque de reconnaissance des titres de compétences étrangers en temps opportun demeure l'un des principaux facteurs de dissuasion à la pleine participation immigrants récents sur le marché du travail. Pour résoudre ces défis en 2013-2014, l'Alberta a continué d'offrir des programmes et des services d'emploi et de formation de qualité afin d'appuyer les Albertains dans une transition réussie vers le marché du travail et pour aider les immigrants à avoir accès à des occasions d'emploi. De plus, la province appuie une collaboration avec d'autres paliers de gouvernement pour avancer sur le plan de la reconnaissance des titres de compétences étrangers, et avec d'autres industries, employeurs et groupes communautaires pour assurer une amélioration des compétences de la main-d'œuvre pour les emplois en demande.

En tout, 122 807 clients ont participé à des programmes semblables aux PEMS en 2013-2014, une hausse de 1,9 % (+2 346) d'année en année. En dépit de cette augmentation, le nombre de clients servis est le deuxième plus faible taux jamais observé depuis les six dernières années, un reflet de la faiblesse continue de la demande pour des programmes et services d'emploi. Cette maigre demande peut être attribuée au rendement économique relativement robuste de la province. Toutefois, le nombre de prestataires actifs servis s'est accru considérablement pour atteindre 42 472 (+6,7 %). Qui plus est, plus de clients non assurés (63 516) ont participé à des programmes albertains semblables aux PEMS en 2013-2014 (+1,8 %). Inversement, le nombre d'anciens prestataires a chuté pour se chiffrer à 16 819 (-7,8 %). La proportion de prestataires actifs parmi tous les clients servis a augmenté pour une deuxième année consécutive (+1,5 point de pourcentage) pour atteindre 34,6 % tandis que la proportion de clients non assurés est demeurée stable (51,7 %). La proportion d'anciens prestataires a quant à elle décliné jusqu'à 13,7 % en 2013-2014, comparativement à 15,1 % lors du précédent exercice.

L'Alberta a réalisé 256 692 interventions en 2013-2014, une légère hausse (+0,1 %) d'une année à l'autre et une hausse considérable par rapport au niveau de 2004-2005 (+54,8 %). Les proportions de prestations d'emploi (8,9 %) et de mesures de soutien (91,1 %), parmi tous les types d'intervention, ont légèrement augmenté et chuté, respectivement, poursuivant les tendances amorcées trois ans auparavant. Le nombre de clients de l'assurance-emploi qui sont retournés au travail après avoir participé à un programme semblable aux PEMS a bondi en 2013-2014, atteignant 25 092, soit une importante augmentation de 5,9 % (+1 406) d'une année à l'autre. Le nombre de retours au travail est également 6,4 % plus élevé qu'en 2004-2005. En 2013-2014, les dépenses ont totalisé 109,1 millions de dollars, une augmentation de 0,4 % par rapport à l'an dernier.

10.1 Prestations d'emploi

En 2013-2014, le nombre de prestations d'emploi offertes dans la province a augmenté considérablement (+6,7 %) pour atteindre 22 816, son plus haut niveau en trois ans. Les résultats

relatifs aux types de prestations sont quelque peu différents. En effet, le volet apprentis du DC fut le seul type de prestations à avoir enregistré des gains (+9,6 %) tandis que les autres chutèrent. Le volet apprentis du DC continua également de représenter une proportion de plus en plus importante (88,7 %) de toutes les prestations en 2013-2014, comparativement à 77,6 % en 2004-2005, démontrant le soutien provincial soutenu à l'égard de la formation d'apprenti. Tous les autres types ont chuté de manière significative comparativement à l'an dernier, les SSC ayant enregistré le déclin le plus prononcé (-14,6 %) suivi du volet régulier du DC (-13,9 %), de l'ATI (-12,7 %) et des PCE (-5,1 %). Les dépenses liées aux prestations d'emploi ont totalisé 80,1 millions de dollars, soit une légère augmentation de 1,6 % par rapport à l'an dernier.

ALBERTA
PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi	
SSC	Formation en milieu de travail
ATI	Aide au travail indépendant
PCE	Formation intégrée
DC	Formation professionnelle Work Foundations
Mesures de soutien	
SAE	Information sur les carrières
PMT	Workforce Partnerships

10.2 Mesures de soutien : SAE

Le nombre d'interventions liées aux SAE réalisées en Alberta a décliné pour une quatrième année consécutive, reflétant la vigueur de l'économie et du marché du travail de l'Alberta. En tout, la province a réalisé 233 876 interventions liées aux services d'emploi en 2013-2014, une petite diminution de 0,6 % d'une année à l'autre. Pendant ce même exercice, les dépenses liées aux SAE ont chuté jusqu'à 27,1 millions de dollars (-3,6 %), soit le plus petit montant observé depuis 2004-2005, ce qui concorde avec la diminution du nombre d'interventions liées aux SAE réalisées.

10.3 Autres mesures de soutien : les PMT

Le financement versé dans le cadre des PMT (deux millions de dollars) a augmenté de 12,3 % en 2013-2014, une hausse considérable d'une année à l'autre, après une augmentation subite de 113,8 % en 2012-2013. La proportion des dépenses liées aux PMT parmi le total des dépenses liées aux PEMS s'est également accrue, atteignant 1,8 % cette année, comparativement à 1,6 % en 2012-2013. L'Alberta a continué d'investir dans les PMT. Par exemple, au cours de l'exercice 2013-2014, la *Central Alberta Economic Partnership Ltd.* a établi un partenariat avec la *Central Alberta Rural Manufacturers Association* et le gouvernement de l'Alberta afin de mettre sur pied et maintenir en place un partenariat sur le marché du travail axé sur les besoins de la population active, des entreprises et des industries du centre de l'Alberta. Ce partenariat vise également à appuyer les employeurs dans l'embauche de travailleurs provenant de groupes sous représentés, et à promouvoir l'utilisation des compétences essentielles en milieu de travail.

10.4 Gestion fondée sur les résultats

L'Alberta invite régulièrement les employeurs à participer au processus d'établissement des priorités du programme. Il est crucial pour la province de jumeler les chômeurs aux postes vacants dans le cadre des programmes actifs d'emploi. Dans ce contexte, la demande des employeurs est déterminée par l'entremise de divers outils d'information surle marché du travail, de consultations auprès de représentant des secteurs de l'industrie et d'employeurs individuels, de même que de statistiques sur l'emploi et le chômage.

11. Colombie-Britannique

En 2013, l'économie de la Colombie-Britannique s'est accrue à un rythme semblable à celui du Canada, principalement en raison de solides contributions de la part de son secteur primaire. Les dépenses du ménage et les exportations ont également contribué à ce rendement économique. En 2013, le PIB réel a augmenté de 1,9 %, comparativement à 1,5 % en 2012. Sa croissance devrait avoir été encore plus importante en 2014, environ 2,5 %, en raison d'un excellent rendement au chapitre des exportations découlant de l'amélioration des conditions américaines. De plus, la faiblesse du dollar canadien devrait stimuler le tourisme. Toutefois, l'industrie de la foresterie aura sans doute à surmonter des défis et le prix des minéraux pourrait décourager davantage les investissements dans l'exploration minérale et repousser des projets miniers.

La plupart des postes disponibles dans la province étaient dans les domaines suivants : ventes et services, affaires, finances et administration, commerce, transport et opérateurs d'équipement.

Colombie-Britannique

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 81 628		
Assurance-emploi		**Clients non assurés**
45 948 ⬆		35 680 ⬆
Actifs	**Anciens**	**Clients non assurés**
42,4 % ⬆	13,9 % ⬇	43,7 % ⬆
Jeunes (15–24)[1]	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
15,5 % ⬆	69,8 % ⬇	14,6 % ⬆

Interventions : 224 848		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	18 993	11,9 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	205 855	4,1 % ⬆

Proportion relative des interventions		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois (p. p.)**
Prestations d'emploi	8,4 %	0,5 ⬆
Mesures de soutien : SAE	91,6 %	0,5 ⬇

Affectation : 280,6 millions de dollars		
Dépenses	**2013-2014 (millions $)**	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	158,5 $	15,8 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	96,0 $	34,7 % ⬆
PMT et R et I	21,9 $	47,8 % ⬆
Dépenses totales[2]	**276,4 $**	**24,0 % ⬆**

Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	**Total**	**Variation sur 12 mois**
Prestataires actifs servis	34 612	8,3 % ⬆
Retours au travail	20 040	19,4 % ⬆
Prestations non versées	121,85 $	8,3 % ⬆

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

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

La population active (2 470 400) a diminué légèrement (-0.3 %), alors que et le taux de participation (63,9 %) a pour sa part décliné d'un point de pourcentage. Le niveau d'emploi a augmenté un peu (+6 400 ou +0,3 %). L'emploi à temps plein est demeuré pratiquement le même (+1 600 ou +0,1 %), tandis que l'emploi à temps partiel a progressé (+4 800 ou +1,0 %). Le niveau de chômage a chuté (-4,5 % ou -7 400), pour atteindre 156 700, entraînant une diminution du taux de chômage provincial de 0,3 point de pourcentage. Il s'établissait ainsi à 6,5 % en 2013-2014. Il s'agit du plus bas niveau observé depuis 2008-2009. Les gains nets d'emplois étaient plus importants chez les hommes (+6 800), tandis que les femmes ont connu des pertes nettes d'emplois légères (-300) au cours de de l'exercice 2013-2014, après avoir enregistré des progressions notables au cours des dernières précédentes.

Le secteur des services a observé de faibles gains d'emplois de 0,1 % (+2 000). Cette croissance était principalement attribuable du commerce (+11 500); aux services professionnels, scientifiques et techniques (+10 800); et aux industries de la finance, des assurances, de l'immobilier et de la location (+6 900). Qui plus est, le secteur des services continua de représenter 80 % du total de l'emploi dans la province. L'emploi dans le secteur de la production des biens a augmenté de 1,0 % (+4 500), avec les gains les plus importants dans la construction (+5 800); les industries de la foresterie, de la pêche, de même que les industries minières, pétrolières et gazières (+4 500); et dans l'agriculture (+2 200). Cela a plus que contrebalancé les pertes au sein des industries de la fabrication (-8 500).

Le vieillissement de la population active, les pénuries de compétences persistantes et la faible participation au marché du travail, surtout chez les groupes sous représentés (c.-à-d. les Autochtones, les immigrants, les jeunes, les travailleurs âgés et les personnes handicapées) représentent toujours des défis pour l'économie provinciale. En 2013-2014, la Colombie-Britannique a entre autres mis l'accent sur les priorités suivantes : développer et améliorer les niveaux de compétences de sa population active, assurer un accès à des emplois ainsi qu'aux programmes et services relatifs au marché du travail, créer des partenariats avec les employeurs et les collectivités afin de répondre aux besoins particuliers du marché du travail dans certaines régions et secteurs, de même que poursuivre l'élaboration de services d'information sur le marché du travail utiles et adaptés.

En 2013-2014, le nombre de clients servis en Colombie-Britannique totalisait 81 628, soit une hausse considérable de 6,3 % (+4 850) d'année en année. Le nombre total de prestataires actifs (34 612) et de clients non assurés (35 680) a également augmenté de manière importante (+8,3 % et 13,2 % respectivement), tandis que le nombre d'anciens prestataires a sensiblement

diminué (-14,8 % ou -1 967) pour se chiffrer à 11 336. La proportion de clients non assurés a continué de grimper, atteignant 43,7 %. Après avoir connu un déclin en 2012-2013, la proportion de prestataires actifs parmi tous les clients (42,4 %) augmenta également, alors que la proportion d'anciens prestataires (13,9 %) chuta malgré une croissance record au cours des quatre dernières années.

La Colombie-Britannique a réalisé un total de 224 848 interventions semblables aux PEMS, soit une augmentation de 4,8 % (+10 197) d'année en année. Les mesures de soutien (+4,1%) ont augmenté et représentent toujours la plus grande proportion (91,6 %) de toutes les interventions réalisées dans la province. En tout, 20 040 prestataires actifs et anciens prestataires sont retournés au travail après avoir participé à une intervention semblable aux PEMS, une augmentation considérable de 19,4 % (+3 263) d'une année à l'autre. Sur la somme de 280,6 millions de dollars allouée, les dépenses totalisaient 276,4 millions.

11.1 Prestations d'emploi

En tout, 18 993 interventions liées aux prestations d'emploi ont été réalisées en 2013-2014, une augmentation considérable de 11,9 % (+2 018) d'année en année. Une généreuse hausse du nombre d'interventions liées au volet apprentis du DC et aux PCE a fait croître le nombre total d'interventions liées aux prestations. Les PCE ont augmenté à un rythme plus rapide (+150,6 %), avec 256 nouvelles interventions en 2013-2014, se chiffrant ainsi à 426. Le nombre d'interventions liées au volet apprentis des DC a également crû de manière significative (+30,3 % ou +2 791) pour atteindre 12 002. En revanche, les interventions liées aux autres types de prestations ont chuté. L'ATI (2 063) et le volet régulier du DC (3 343) ont affiché les pertes les plus importantes comparativement à 2012-2013, soit -17,4 % et -13,8 % respectivement. Les SSC ont aussi diminué (-4,7 %), mais à un rythme plus modéré, se chiffrant à 1 159.

COLOMBIE-BRITANNIQUE
PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales
ATI	Aide au travail indépendant
PCE	Partenariats pour la création d'emplois
DC	Prestations d'emploi pour le développement des compétences
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail
R et I	Formation parrainée par l'employeur Recherche et innovation

11.2 Services d'aide à l'emploi

La province a réalisé un total de 205 855 interventions en 2013-2014, une augmentation de 4,1 % (+8 179) d'une année à l'autre. Malgré une importante diminution de 9,8 % (-6 918) des interventions en services de counselling individuel (63 741), une forte hausse (+11,8 % ou +15 009) dans les services d'emploi (142 026) a stimulé l'accroissement général des SAE.

11.3 Autres mesures de soutien : les PMT et la R et I

La Colombie-Britannique a grandement investi dans les PMT et la R et I en 2013-2014, avec un financement total de 21,9 millions de dollars (+47,8 %), s'appuyant sur une hausse des investissements au cours des cinq derniers exercices. Les dépenses liées aux PMT ont plus que doublé, atteignant la coquette somme de 9,8 millions de dollars (+115,8 %). L'exercice financier 2012-2013 fut le premier au cours duquel la province investit dans la R et I. Les investissements dans ce domaine ont depuis augmenté considérablement, soit de 17,8 % d'année en année, atteignant 12,1 millions de dollars en 2013-2014.

11.4 Gestion fondée sur les résultats

La Colombie-Britannique invite régulièrement les employeurs et les intervenants clés à des consultations à l'échelle de la province, ce qui comprend des fournisseurs de services et de formation, afin d'améliorer la conception et la prestation de ses programmes actifs d'emploi. De plus, la province utilise nombre de méthodes novatrices pour améliorer les résultats de ses programmes. Par exemple, en 2013-2014, elle

Territoires du Nord-Ouest

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 1 030		
Assurance-emploi		**Clients non assurés**
498 ⬆		532 ⬆
Actifs	**Anciens**	**Clients non assurés**
33,7 % ⬇	14,7 % ⬇	51,7 % ⬆
Jeunes (15–24)[1]	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
32,3 % ⬇	60,9 % ⬇	6,6 % ⬆

Interventions : 1 295		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	322	2,1 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	973	9,1 % ⬆

Proportion relative des interventions		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois (p. p.)**
Prestations d'emploi	24,9 %	2,1 ⬇
Mesures de soutien : SAE	75,1 %	5,3 ⬆

Affectation : 3,1 millions de dollars		
Dépenses	**2013-2014 (millions $)**	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	1,6 $	19,7 % ⬆
Mesures de soutien : SAE	1,1 $	15,3 % ⬆
PMT et R et I	0,3 $	1,7 % ⬇
Dépenses totales[2]	**3,1 $**	**15,4 %** ⬆

Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	**Total**	**Variation sur 12 mois**
Prestataires actifs servis	347	10,5 % ⬆
Retours au travail	200	8,1 % ⬆
Prestations non versées (millions $)	2,33 $	7,8 % ⬆

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

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

a continué à générer et partager des indicateurs clés de programmes avec tous les fournisseurs de services de la province, dans le but d'évaluer la performance de ces mêmes programmes. Finalement, le gouvernement provincial a élaboré une stratégie de partage des données avec ses fournisseurs de services clés, ce qui a mené à la mise sur pied du *Business Intelligence Portal* en 2013-2014.

12. Territoires du Nord-Ouest

Les conditions économiques se sont significativement améliorées dans les Territoires du Nord-Ouest. Après avoir augmenté de 2,2 % en 2012, le PIB réel du territoire a augmenté de 3,5 % en 2013. L'investissement en capital fixe des entreprises et la construction non résidentielle ont principalement contribué à cette hausse globale. L'industrie de la construction a affiché un bon rendement et une croissance solide devrait s'en suivre à moyen terme, tandis que plusieurs projets miniers iront de l'avant. En 2014, le PIB devrait avoir affiché une croissance d'environ 1,4 %, motivée par l'industrie de la construction et une importante production de diamants. Les investissements clés du gouvernement dans les infrastructures (expansion du réseau routier, pose de câbles de fibre optique et mise à niveau du réseau énergétique), qui en sont actuellement à l'étape de planification, pourraient également motiver la croissance. Les métiers du secteur de la construction, des ventes en gros et des ventes au détail devraient afficher la plus importante croissance de l'emploi à court terme.

Les conditions sur le marché du travail ne se sont pas améliorées dans les Territoires du Nord-Ouest, malgré le rendement économique positif observé en 2013-2014. La population active (-0,1 %) et l'emploi (+0,1 %) sont demeurés relativement stables. Le chômage aussi est demeuré stable à 2 000, ce qui s'est reflété sur le taux de chômage. En effet, ce dernier était de 7,9 % en 2013-2014, comparativement à 8,0 % l'année précédente.

En 2013-2014, les pénuries de compétences, les obstacles à la mobilité de la main-d'œuvre et la stabilité relative de l'emploi sont demeurés les principaux défis auxquels fait face le marché du travail des Territoires du Nord-Ouest. Le territoire a d'ailleurs mis l'accent sur nombre de priorités pour améliorer les conditions de son marché du travail. Les mesures comprenaient entre autres appuyer les partenariats du marché du travail local et la collaboration avec les intervenants visant à améliorer le développement des compétences et les programmes de formation axés sur l'employabilité, et favoriser les possibilités d'acquérir de l'expérience professionnelle. Accroître la capacité de la main-d'œuvre, par l'entremise des programmes et services offerts en vertu des EDMT et d'une collaboration étroite avec les gouvernements autochtones, représente toujours une priorité.

En 2013-2014, les Territoires du Nord-Ouest ont servi un nombre accru (1 030) de clients (+12,2 %), avec une augmentation considérable dans les trois types de catégories. Les clients non assurés (532) ont affiché la hausse la plus significative (+15,7 %) suivis des prestataires actifs (347) avec un accroissement de 10,5 % et des anciens prestataires (151) avec 4,9 %. Alors que la proportion de clients non assurés (51,7 %) parmi tous les clients servis a observé une tendance semblable à son nombre total (+1,6 point de pourcentage), les proportions des deux autres types de client ont décliné, les prestataires actifs passant à 33,7 % par rapport à 34,2 % en 2012-2013, et les anciens prestataires à 14,7 % par rapport à 15,7 %.

Le territoire a réalisé 1 295 interventions semblables aux PEMS en 2013-2014, soit une généreuse augmentation de 6,1 % d'une année à l'autre. La proportion de prestations d'emploi représentait 24,9 % de ce total, une diminution par rapport à la proportion de 26,9 % de l'an dernier. La proportion d'interventions liées aux SAE a donc également augmentée, atteignant 75,1 % comparativement à 73,1 % en 2012-2013. En tout, 200 clients de l'assurance-emploi sont retournés sur le marché du travail après avoir participé à un programme semblable aux PEMS. Il s'agit là d'une augmentation considérable (+8,1 %) reflétant la vigueur de la croissance économique. Les dépenses liées aux PEMS totalisaient 3,1 millions de dollars.

12.1 Prestations d'emploi

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi réalisées au sein du territoire a chuté pour une quatrième année consécutive, se chiffrant à 322 lors de l'exercice 2013-2014 (-2,1 %). Un important déclin du nombre d'interventions liées au volet régulier du DC (-63,8 %) a largement contribué à cette chute des prestations. En revanche, les interventions liées au volet apprentis des DC (+48,4 %) et à l'ATI (+15,8 %) ont considérablement augmenté, ce qui a permis dans une large mesure de contrebalancer la chute du nombre total d'interventions liées aux prestations. Le déclin du nombre d'interventions liées au volet régulier du DC était vraisemblablement attribuable à la diminution du nombre de participants occupant un poste à temps plein, ce qui a occasionné une chute du nombre de personnes admissibles aux prestations d'emploi. Par ailleurs, l'augmentation du nombre d'interventions liées au volet apprentis du DC était probablement attribuable au besoin croissant des apprentis d'avoir accès à des prestations puisque le bassin d'employeurs offrant des revenus d'emplois à temps plein aux apprentis au cours de leur formation a rétréci. Après avoir chuté jusqu'à 1,4 million de dollars en 2012-2013, le montant total des dépenses liées aux prestations d'emploi a augmenté de 19,7 %, pour atteindre 1,6 million de dollars en 2013-2014.

TERRITOIRES DU NORD-OUEST
PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi	
SSC	Formation en cours d'emploi Formation d'apprenti en milieu de travail Programme d'emploi pour les jeunes
ATI	Option du travail autonome
DC	Acquisition de compétences essentielles Acquisition de compétences essentielles-apprentissage
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi Service de développement professionnel
PMT	Partenariats du marché du travail

12.2 Mesures de soutien : SAE

Les Territoires du Nord-Ouest ont réalisé encore plus d'interventions liées au counseling individuel (973) au cours de l'exercice 2013-2014, ce qui représente une augmentation considérable de 9,1 % d'une année à l'autre. La transition des prestations d'emploi vers les SAE, tout particulièrement vers le counseling individuel, fut probablement motivée par des changements relativement à l'admissibilité aux prestations. Les dépensées totales liées aux SAE ont également augmenté, atteignant 1,1 million de dollars en 2013-2014, comparativement à 0,9 million l'année dernière.

12.3 Autres mesures de soutien : les PMT

Après avoir affiché une croissance au cours des deux dernières années, les dépenses liées aux PMT ont diminué en 2013-2014, se chiffrant à 339 000 $. Il s'agit d'un léger déclin de 1,7 % d'année en année.

12.4 Gestion fondée sur les résultats

Les Territoires du Nord-Ouest travaillent en collaboration avec des intervenants clés, comme les *Regional Training Partnership Committees*, pour évaluer les besoins en matière de formation et veiller à ce que les programmes et services actifs d'emploi soient bien harmonisés aux caractéristiques du marché du travail local et au plan de développement économique.

Yukon

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 412		
Assurance-emploi		**Clients non assurés**
316 ⬇		96 ⬇
Actifs	**Anciens**	**Clients non assurés**
65,8 % ⬆	10,9 % ⬇	23,3 % ⬇
Jeunes (15–24)[1]	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
17,0 % ⬇	67,6 % ⬆	15,4 % ⬆

Interventions : 572		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	243	8,6 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	329	46,3 % ⬇

Proportion relative des interventions		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois (p. p.)**
Prestations d'emploi	42,5 %	12,2 ⬆
Mesures de soutien : SAE	57,5 %	12,2 ⬇

Affectation : 43,5 millions de dollars		
Dépenses	**2013-2014 (millions $)**	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	2,0 $	5,6 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	1,3 $	4,3 % ⬆
PMT et R et I	0,005 $	95,4 % ⬇
Dépenses totales[2]	**3,3 $**	**4,9 % ⬇**

Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	**Total**	**Variation sur 12 mois**
Prestataires actifs servis	271	19,8 % ⬇
Retours au travail	230	10,2 % ⬇
Prestations non versées (millions $)	2,40 $	12,3 % ⬆

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

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

13. Yukon

Après avoir connu une augmentation de 3,3 % en 2012, le PIB réel du Yukon a augmenté de 1,3 % en 2013. Le déclin du prix des minéraux et un ralentissement général au sein de l'industrie minière mondiale ont entraîné un affaiblissement des activités d'exploration, des dépenses en développement et des valeurs de production. Une modeste croissance devrait être observée pour 2014, motivée par une hausse dans l'industrie de la construction et le secteur gouvernemental.

En 2013-2014, les conditions du marché du travail se sont considérablement améliorées au Yukon. Une croissance au de la population en âge de travailler (+0,3 %) a entraîné une augmentation de 0,7 % de l'emploi d'une année à l'autre, pour atteindre 19 400. L'emploi à temps plein s'est significativement accru (+3,0 %) pour se chiffrer à 17 000, et le chômage a dégringolé (-23,3 %). Ainsi, le taux de chômage yukonais est passé à 5,4 % , une diminution de 1,6 point de pourcentage par rapport à l'an dernier.

En 2013-2014, le Yukon a ciblé nombre de priorités pour améliorer son marché du travail. Celles-ci comprenaient : accroître la participation des groupes sous représentés et des groupes confrontés à de nombreux obstacles, améliorer la qualité de la formation et le développement des compétences, tout particulièrement dans les secteurs de l'économie en pleine expansion, attirer des travailleurs qualifiés, faciliter la mobilité de la main-d'œuvre et parfaire l'information sur le marché du travail. Le territoire continue de mobiliser les employeurs et d'appuyer les initiatives communautaires à long terme en cours, afin de stimuler la croissance économique et améliorer le marché du travail.

Le Yukon a enregistré un plus petit nombre de clients servis (de 705 à 412 annuellement; -41,6 %), et a réalisé moins d'interventions liées aux programmes semblables aux PEMS (de 879 à 572 annuellement; -34,9 %) en 2013-2014, reflétant ainsi son taux de croissance économique plus élevé que la moyenne 2013. Les trois types de client ont également enregistré un déclin, le nombre de clients non assurés s'établissant à 96 (-65 %), suivis des anciens prestataires à 45 (-51,6 %) et des prestataires actifs à 271 (-19,8 %). La proportion de prestataires actifs a grimpé de manière significative et s'est chiffrée à 65,8 %, comparativement à 47,9 % en 2012-2013, ce qui représentait une augmentation considérable de 17,9 points de pourcentage. Les prestations d'emploi représentaient une proportion de plus en plus importante (42,5 %) de tous les types d'interventions (+12,2 points de pourcentage), tandis que la proportion de SAE avait diminué pour se chiffrer à 57,5 %, comparativement à 69,7 % lors de l'année précédente. En tout, 230 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail après

avoir participé à un programme semblable aux PEMS (-10,2 %). Les dépenses liées aux PEMS totalisaient 3,3 millions de dollars des 3,5 millions accordées.

13.1 Prestations d'emploi

En 2013-2014, le Yukon a réalisé 243 interventions liées aux prestations (-8,6 %). Hormis les interventions liées au volet apprenti du DC, qui se sont modérément accrues de 195 (+2,6 %), tous les autres types de prestations ont chuté de manière significative. Les plus importantes diminutions furent observées au sein des interventions liées aux SSC (-66,7 %) et de celles liées au volet régulier du DC (-36,5 %). De plus, la proportion des interventions liées au volet apprentis du DC par rapport à toutes les prestations a bondi de 80,2 %, une hausse remarquable par rapport à la proportion de 71,4 % de l'an dernier. Ce chiffre témoigne de la demande relativement forte en métiers spécialisés au sein du territoire. Les dépenses liées aux prestations d'emploi ont totalisé deux millions de dollars (-5,6 %).

YUKON
PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales ciblées
ATI	Mesure de soutien au travail autonome
DC	Prestations d'emploi pour le développement des compétences
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Partenariats du marché du travail Formation parrainée par l'employeur

13.2 Mesures de soutien : SAE

En partie en raison de l'amélioration des conditions du marché du travail, le Yukon a réalisé moins d'interventions liées aux services d'aide à l'emploi en 2013-2014, soit 239, une diminution considérable de 46,1 % par rapport aux 610 interventions réalisées en 2012-2013. De plus, aucune intervention liée au counseling individuel ne fut réalisée par le territoire, ce qui s'inscrit comme suite logique à la tendance baissière des dernières années. Les dépenses liées aux SAE se sont élevées à 1,3 million de dollars (+4,3 %).

13.3 Autres mesures de soutien : les PMT

Les dépenses totales des interventions liées aux PMT dégringolant jusqu'à à peine 5 000 $, comparativement à 108 000 $ l'année dernière (-95,4 %). En raison de cette diminution, les PMT n'ont représenté qu'un faible pourcentage (0,15 %) du montant total des dépenses des PEMS, par rapport à 3,1 % l'année dernière et à 5,1 % en 2011-2012.

13.4 Gestion fondée sur les résultats

Le Yukon mobilise des intervenants clés à l'échelle du territoire, comme les entreprises, les établissements d'enseignement, les gouvernements des Premières Nations et les ONG, pour veiller à ce que les programmes et les services demeurent adaptés aux besoins du marché du travail local. Par exemple, le *Cadre sur le marché du travail* du territoire mobilise les employeurs et les groupes de l'industrie afin de bâtir un marché du travail inclusif et adaptable qui répond à la demande en compétences. Les commentaires recueillis lors de consultations sont utilisés pour cibler les défis du marché du travail et pour améliorer la conception et la prestation des programmes actifs sur le marché du travail.

14. Nunavut

Après avoir enregistré une hausse de 1,2 % en 2012, le PIB réel du Nunavut a augmenté rapidement (+11,2 %) en 2013. Ce rendement fut principalement motivé par une accentuation des investissements en capital fixe des entreprises et la construction non résidentielle. La croissance du PIB réel devrait avoir été de près de 2 % en 2014, en raison de la vigoureuse croissance de l'industrie de la construction. Alors que la population du Nunavut continue de croître plus rapidement que le taux national, les services publics, comme l'éducation, les soins de santé et les services sociaux, nécessiteront plus de travailleurs. Les plus petits secteurs de l'économie, comme la pêche, poursuivront également leur croissance. Finalement, grâce à la production minérale et ses dépenses d'exploration, toutes deux en croissance, ce secteur affichait un nombre plus élevé de possibilités d'emploi.

Les conditions du marché du travail se sont améliorées au Nunavut en raison du renforcement de l'économie. Tous les indicateurs de la population active ont enregistré des gains considérables. La population d'âge actif a augmenté de 2,4 %; la population active, de 4,0 %; et l'emploi, de 5,1 %. Les gains nets d'emplois furent principalement observés dans

Nunavut

Faits saillants relatifs aux PEMS

Clients servis : 399		
Assurance-emploi		**Clients non assurés**
226 ⬆		173 ⬇
Actifs	**Anciens**	**Clients non assurés**
24,6 % ⬆	32,1 % ⬆	43,4 % ⬇
Jeunes (15–24)[1]	**Âge moyen (25–54)**	**Travailleurs âgés (55+)**
34,0 % ⬇	63,2 % ⬆	2,5 % ⬆

Interventions : 547		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	168	4,5 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	379	26,8 % ⬆

Proportion relative des interventions		
	2013-2014	**Variation sur 12 mois (p. p.)**
Prestations d'emploi	30,7 %	6,3 ⬇
Mesures de soutien : SAE	69,3 %	6,3 ⬆

Affectation : 2,9 millions de dollars		
Dépenses	**2013-2014 (millions $)**	**Variation sur 12 mois**
Prestations d'emploi	1,4 $	11,3 % ⬇
Mesures de soutien : SAE	0 $	0 % –
PMT et R et I	0 $	100,0 % ⬇
Dépenses totales[2]	**1,4 $**	**18,9 % ⬇**

Gestion fondée sur les résultats		
Indicateur	**Total**	**Variation sur 12 mois**
Prestataires actifs servis	98	2,0 % ⬇
Retours au travail	50	5,7 % ⬇
Prestations non versées (millions $)	0,38 $	6,3 % ⬇

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

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué; les redressements comptables n'ont pas été pris en compte.

l'emploi à temps plein, avec une augmentation de 6,0 %. Le niveau de chômage a diminué légèrement de 0.8 %, passant de 2 200 à 2 100. Ainsi, le taux de chômage a légèrement diminué de 0,9 point de pourcentage, pour atteindre 14,2 % en 2013-2014.

L'emploi saisonnier, un taux élevé de chômage, des pénuries de compétences, des problèmes liés à l'alphabétisation et au niveau de scolarité, et des pressions relativement à la capacité à offrir des programmes actifs d'emploi représentent les défis actuels que doit surmonter le Nunavut en ce qui concerne son marché du travail. En 2013-2014, le territoire a appuyé sa population active grâce à des services de développement des compétences et de mise à niveau des compétences en alphabétisation, tout particulièrement dans les métiers et les programmes de préparation à l'emploi pour ces métiers. Pour ce faire, le territoire a offert des services de perfectionnement professionnel, des formations pédagogiques et des services d'employabilité aux jeunes travailleurs et aux travailleurs âgés. Le territoire a également mis l'accent sur l'amélioration de ses capacités en matière de prestation de services.

En tout, le Nunavut a servi 399 clients par l'entremise de ses programmes semblables aux PEMS au cours de l'exercice 2013-2014, comparativement à 432 l'année précédente. Le nombre d'anciens prestataires (128) a augmenté considérablement (+13,3 %), alors que le nombre de clients non assurés (173) et de prestataires actifs (98) ont tous les deux chuté (-21 % et -2 % respectivement). Les proportions de prestataires actifs et d'anciens prestataires ont augmenté pour se chiffrer à 24,6 % et 32,1 % respectivement, alors que la proportion de clients non assurés a diminué pour se situer à 43,4 %, une diminution considérable par rapport au taux de 50,7 % observé l'année dernière. Le Nunavut a offert un nombre croissant de programmes semblables aux PEMS. Les clients ont participé à 547 interventions, une croissance remarquable de 15,2 % d'une année à l'autre. Pour une troisième année consécutive, la proportion d'interventions liées aux prestations d'emploi parmi toutes les interventions a chuté (30,7 %), affichant une diminution de 6,3 points de pourcentage d'une année à l'autre. En tout, 50 clients de l'assurance-emploi sont retournés au travail après avoir participé au programme (-5,7 %). Les dépenses liées aux programmes semblables aux PEMS totalisaient 1,4 million de dollars des 2,9 millions de dollars accordés.

14.1 Prestations d'emploi

Le Nunavut a réalisé en tout 168 interventions en termes de prestations d'emploi, une diminution de 4,5 % d'une année à l'autre. Les interventions liées au volet régulier du DC étaient les seules à avoir enregistré une augmentation d'une année à l'autre, tandis que celles liées au volet apprentis avaient chuté de manière significative (-45,7 %), et ce, malgré être demeurées stables lors des dernières années.

Le nombre d'interventions liées aux SSC a également dégringolé de 24,6 % pour se chiffrer à 43. Les proportions des interventions par type de prestations ont varié de manière semblable, avec une hausse notable de la proportion des interventions liées au volet régulier du DC (57,7 %, soit une hausse de 16,2 points de pourcentage), alors que les proportions des interventions liées au volet apprentis du DC (14,9 %) et aux SSC (25,6 %) ont largement diminué par rapport aux proportions de l'année précédente (41,5 % et 32,4 % respectivement). Ensemble, les interventions liées au DC ont continué de représenter la majorité des prestations d'emploi , avec une proportion de 72,6 %, comparativement à 67,6 % en 2012-2013. Les dépenses liées aux prestations d'emploi ont totalisé 1,4 million de dollars (-11,3 %).

NUNAVUT
PROGRAMMES SEMBLABLES AUX PEMS

Prestations d'emploi	
SSC	Subventions salariales
DC	Soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes
ATI	Incitatif à l'entrepreneuriat du Nunavut
Mesures de soutien	
SAE	Services d'aide à l'emploi
PMT	Initiatives de formation ciblée
R et I	Recherche et innovation

14.2 Mesures de soutien : SAE

Les interventions liées aux SAE ont augmenté considérablement pour une troisième année consécutive. Le territoire a réalisé un total de 379 interventions liées aux services d'emploi, une remarquable augmentation de 26,8 % d'une année à l'autre, ce qui témoigne du plus grand recours à ce type d'intervention en tant que point d'accès à tous les programmes.

14.3 Autres mesures de soutien : les PMT et la R et I

Après avoir dépensé 143 000 $ en tout dans les PMT en 2012-2013, le Nunavut n'a pas réalisé d'autres investissements cette année dans ces mêmes programmes.

14.4 Gestion fondée sur les résultats

Le Nunavut mobilise ses intervenants clés régulièrement, afin de veiller à ce que les chercheurs d'emplois soient jumelés à des employeurs et à ce que les programmes et services continuent de répondre aux besoins des clients et demeurent harmonisés aux plans de développement économique. Les représentants du Nunavut croient que les consultations sont essentielles pour cibler les défis liés au marché du travail et pour améliorer la conception et la prestation des programmes actifs sur le marché du travail.

III. ÉVALUATION NATIONALE DES IMPACTS DIFFÉRENTIELS DES PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN (PEMS)

Cette section présente les résultats de l'analyse annuelle des impacts différentiels des PEMS, effectuée au cours du second cycle d'évaluation des EDMT. L'édition de l'année dernière de ce rapport avait présenté les impacts différentiels des PEMS sur une période de cinq ans après la participation, pour les prestataires actifs et les anciens prestataires de l'assurance-emploi, dont la participation a commencé entre 2002 et 2005 (c.-à-d. impacts postérieurs au programme sur cinq années consécutives se déroulant entre 2003 et 2011). L'édition de cette année est axée sur les impacts différentiels sur une période de trois ans après la participation, pour les prestataires actifs et les anciens prestataires dont la participation a commencé entre 2007 et 2008 (c.-à-d. impacts postérieurs au programme sur trois années consécutives se déroulant entre 2008 et 2012). L'objectif consistait à déterminer si les impacts évalués dans les évaluations précédentes sont semblables aux impacts pour les participants plus récents en dépit des modifications au programme ou de l'évolution du contexte économique. L'analyse de cette année révèle que, à l'exception de l'Aide au travail indépendant (ATI) et des Partenariats pour la création d'emplois (PCE) pour les anciens prestataires, les PEMS ont permis d'améliorer l'expérience des participants sur le marché du travail (c.-à-d. qu'ils ont eu des revenus et un taux

d'emploi plus élevés ainsi qu'une diminution du recours à l'assurance-emploi). En général, les impacts pour les participants en 2007-2008 suivent et ressemblent aux impacts pour les participants en 2002-2005.

1. Objectif et méthodologie de l'étude

Les impacts différentiels des PEMS représentent l'effet direct de la participation au programme sur l'expérience des participants sur le marché du travail (c.-à-d. les revenus tirés d'un emploi ou d'un emploi indépendant, le taux d'emploi et le recours à l' assurance-emploi) après la participation. Le rôle d'une analyse d'impacts différentiels est d'isoler les effets de la participation des autres facteurs tels que l'inflation, les cycles économiques, les mises à pied, etc. À cette fin, l'analyse des impacts différentiels compare l'expérience des participants sur le marché du travail, avant et après leur participation, avec celle des non-participants avant et après la même période (voir le graphique).

L'analyse a examiné jusqu'à 100% des prestataires actifs et anciens prestataires des 13 provinces et territoires dont la participation aux PEMS a commencé entre le 1er janvier 2007 et le 31 décembre 2008[19]. L'analyse a été effectuée à l'aide de données administratives liées tirées des parties I et II de l'assurance-emploi et de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Dans l'ensemble, d'un point de vue méthodologique, cette étude s'appuie sur les leçons retenues du travail d'analyse effectué au cours des 14 dernières années.

Exemple du calcul de l'impact différentiel

Participants Revenu annuel moyen	Groupe témoin Revenu annuel moyen	Impact différentiel (Résultat de la participation au programme)
AVANT la participation = 30 000 $	AVANT la période de participation = 31 000 $	
APRÈS la participation = 38 000 $	APRÈS la période de participation = 36 000 $	
Changement de revenu = +8 000 $	Changement de revenu = +5 000 $	+3 000 $ (c.-à-d. 8 000 $ – 5 000 $)

Le groupe témoin pour les prestataires actifs était composé de prestataires actifs admissibles à participer aux PEMS, mais qui n'ont pas commencé une participation en 2007 ou 2008. Pour les anciens prestataires, il s'est avéré impossible de créer un groupe témoin convenable composé de non-participants à l'aide de données administratives puisque les données disponibles ne permettent pas de déterminer si les anciens prestataires qui n'ont pas participé aux PEMS au cours de la période de référence souhaitaient réintégrer le marché du travail. En conséquence, les impacts du Développement des compétences (DC), des Subventions salariales ciblées (SSC), de l'ATI et des PCE pour les anciens prestataires ont été mesurés par rapport aux anciens prestataires qui ont seulement bénéficié des Services d'aide à l'emploi (SAE).

Autrement dit, dans le cas des prestataires actifs, l'analyse a mesuré les effets nets de la participation aux PEMS relativement à la non-participation. Pour les anciens prestataires, l'analyse a mesuré les effets différentiels des prestations d'emploi relativement à des services d'aide au retour au travail ayant une faible intensité. Puisque deux groupes témoins différents ont été utilisés, les résultats des prestataires actifs ne sont pas directement comparables à ceux des anciens prestataires.

Les effets de la participation aux PEMS sur l'amélioration de l'expérience des participants sur le marché du travail ont été mesurés à l'aide des indicateurs suivants :

- **Revenus moyens** tirés d'un emploi ou d'un travail indépendant : une augmentation du revenu indique que les participants ont amélioré leur situation d'emploi en travaillant plus d'heures ou en occupant un emploi mieux rémunéré qu'avant leur participation.
- **Taux d'emploi** (c.-à-d. l'incidence de gagner un revenu grâce à un emploi ou à un travail indépendant) : détermine si les participants étaient plus susceptibles d'occuper un emploi après la participation. Une hausse signifie que les participants étaient plus nombreux à occuper un emploi après leur participation qu'ils ne l'auraient été en ne participant pas ou s'ils avaient reçu des services restreints.

[19] L'analyse portait sur l'ensemble des prestataires actifs et anciens prestataires qui ont participé aux SSC, à l'ATI et aux PCE, sur 25 % des prestataires actifs et 60 % des anciens prestataires qui ont participé au DC, et sur la moitié des prestataires actifs qui ont seulement bénéficié des SAE. On a utilisé un échantillon aléatoire pour le DC et les SAE en raison du nombre élevé de participants à ces PEMS.

- **Montant des prestations d'assurance-emploi :** montant moyen des prestations d'assurance-emploi touchées.
- **Nombre moyen de semaines de prestations d'assurance-emploi :** nombre moyen de semaines pendant lesquelles les participants ont eu recours à l'assurance-emploi.

2. Résultats

2.1 Prestataires actifs

La description suivante des résultats est basée sur les impacts statistiquement significatifs à un niveau de confiance de 95 %.

Développement des compétences (DC)

Les prestataires actifs qui ont participé au DC ont amélioré leur expérience sur le marché du travail au cours des trois années suivant la fin de la participation, comme le démontrent des revenus et un taux d'emploi plus élevés ainsi qu'une diminution du recours à l'assurance-emploi.

Les impacts différentiels ont été étudiés pour un échantillon aléatoire constitué de 25 % des prestataires actifs dont la participation a commencé entre 2007 et 2008. Cela représente 18 025 personnes dans l'ensemble du Canada.

Le DC offre un soutien direct pour le développement des compétences. Puisque cette prestation d'emploi vise le développement du capital humain, on peut s'attendre à ce que ses impacts perdurent sur une longue période, pour ne pas dire une vie entière. Comme en témoigne le tableau ci-dessous, les participants au DC ont connu des gains de revenu au cours des trois années qui ont suivi la fin de la participation, mais ces augmentations ont pris de l'ampleur au fil des ans. En moyenne, les gains différentiels de revenu étaient de 2 300 $ par année. En moyenne, les participants au DC avaient gagné 19 500 $ par année au cours des cinq années avant la participation, tandis qu'ils ont gagné 25 500 $ par année au cours des trois années après la participation, ce qui représente un gain annuel moyen de 6 000 $. L'analyse des impacts différentiels révèle que 38 % de ce gain peut être directement attribué à la participation au DC (c.-à-d. 2 300 $ d'un total de 6 000 $).

Les prestataires actifs ont également connu une augmentation différentielle moyenne de leur taux d'emploi de 4,7 points de pourcentage au cours des trois années après la participation. De plus, la participation au DC a eu pour effet de diminuer le recours aux prestations d'assurance-emploi ainsi que le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi au cours des trois années après la participation. La diminution différentielle moyenne était de 400 $ et de 1,2 semaine par année. Les résultats indiquent que les prestataires actifs ayant participé au DC ont moins eu recours à l'assurance-emploi après leur participation qu'ils ne l'auraient eu en ne participant à aucun programme ou service d'emploi.

Dans l'ensemble, ces résultats suivent (c.-à-d. révèlent des revenus et un taux d'emploi plus élevés ainsi qu'une diminution du recours à l'assurance-emploi) et sont semblables aux résultats de l'évaluation de l'an dernier portant sur les impacts différentiels à moyen terme pour les prestataires actifs dont la participation a commencé entre 2002 et 2005. Comme pour les participants de 2007-2008, les augmentations de revenus des prestataires actifs qui ont commencé leur participation en 2002-2005 ont pris de l'ampleur au fil du temps.

Subventions salariales ciblées (SSC)

La participation aux SSC a permis d'augmenter les revenus et les taux d'emploi des prestataires actifs. Cependant, on ne peut tirer aucune conclusion précise relativement à son efficacité à réduire le recours à l'assurance-emploi après la participation.

Les 9 114 prestataires actifs qui ont été étudiés dans le cadre de cette analyse ont connu des gains différentiels moyens de revenu de 1 300 $ par année dans chacune des trois années qui ont suivi la fin de leur participation aux SSC. En moyenne, leur revenu était de 21 000 $ par année au cours des cinq années qui ont précédé leur participation et de 24 300 $ par année durant les trois années après leur participation (soit un gain annuel de 3 300 $). De ce gain, 1 300 $ (soit 39 %) sont directement attribuables à la participation aux SSC. Cette augmentation du revenu s'est accompagnée d'une augmentation différentielle du taux d'emploi chaque année après la participation, s'élevant en moyenne à 6,1 points de pourcentage par année.

Dans l'ensemble, les gains différentiels au niveau du revenu et du taux d'emploi indiquent que, à la suite de leur participation aux SSC, les prestataires actifs étaient plus susceptibles d'occuper un emploi et de percevoir un revenu plus élevé qu'ils ne l'auraient été

en ne participant à aucun programme ou service. Toutefois, la plupart des impacts sur les prestations d'assurance-emploi touchées et sur le nombre de semaines pendant lesquelles les participants ont eu recours à l'AE n'étaient pas statistiquement significatifs à un niveau de 95 %. Ainsi, on ne peut tirer aucune conclusion précise quant à l'efficacité des SSC à réduire le recours à l'assurance-emploi après la participation.

Les impacts sur le revenu et le taux d'emploi des participants aux SSC dont la participation a commencé en 2007-2008 suivent et ressemblent (c.-à-d. augmentation) aux impacts mesurés pour les participants de 2002-2005. La seule différence observée concerne les résultats portant sur l'utilisation de l'assurance-emploi. Alors que les résultats étaient peu concluants pour les participants de 2007-2008, une augmentation du nombre de semaines d'assurance-emploi a été observée pour les participants de 2002-2005.

Aide au travail indépendant (ATI)

Les impacts différentiels indiquent que le revenu des prestataires actifs, leur taux d'emploi et leur recours à l'assurance-emploi étaient plus faibles après la participation qu'ils ne l'auraient été s'il n'y avait eu aucune participation. Cependant, ces résultats devraient être interprétés avec prudence.

L'analyse portait sur 10 220 participants actifs qui ont participé à l'ATI. Au cours des trois années qui ont suivi la fin de la participation, ces personnes ont connu une diminution différentielle moyenne de leur revenu tiré d'un emploi ou d'un emploi indépendant de 10 200 $ par année. Ils ont également connu une diminution de leur taux d'emploi de 19 points de pourcentage par année.

Ces résultats devraient être interprétés avec prudence, puisqu'ils ne reflètent pas nécessairement le bien-être financier des participants. Les impacts ont été examinés à partir des revenus individuels déclarés dans les formulaires T1 et T4 de l'ARC et mesurés par rapport aux prestataires actifs qui n'ont pas participé à l'ATI, peu importe leur situation d'emploi ou de chômage après leur participation (chômeur, employé salarié ou travailleur indépendant). Une étude de Statistique Canada a révélé que le revenu annuel moyen des travailleurs indépendants au Canada est inférieur à celui des employés salariés (46 200 $ par rapport à 52 400 $ en 2009), mais que la valeur nette de leur ménage représente, en moyenne, 2,7 fois celle des ménages des salariés. Ce résultat indique que certains laissent des fonds dans leur entreprise à des fins d'investissement[20]. Les impacts différentiels de la participation à l'ATI ont été mesurés par rapport à un groupe témoin qui comprenait plusieurs employés salariés. De plus, on n'a pas tenu compte de la valeur nette des participants et du groupe témoin. Ainsi, il est possible que les résultats ne reflètent pas entièrement le bien-être financier des participants à l'ATI après la fin de leur participation.

L'analyse des impacts différentiels révèle que les participants à l'ATI ont eu moins recours à l'assurance-emploi après leur participation qu'ils auraient eu s'ils n'avaient participé à aucun programme ou service. En moyenne, ils ont reçu 1 600 $ de moins en prestations d'assurance-emploi par année et, ont eu recours à l'assurance-emploi pendant 4,2 semaines de moins que les non-participants pendant les trois ans suivant la fin de leur participation à l'ATI. Cependant, ces résultats devraient être interprétés avec précaution, puisque les heures d'emploi accumulées en tant que travailleur indépendant ne donnent pas le droit aux prestations régulières d'assurance-emploi.

Dans l'ensemble, ces impacts sont semblables aux impacts pour les prestataires actifs qui ont participé à l'ATI en 2002-2005.

Partenariats pour la création d'emplois (PCE)

La participation aux PCE a permis d'améliorer l'expérience des prestataires actifs sur le marché du travail alors que ceux-ci ont augmenté leurs revenus et leur taux d'emploi et diminué leur recours à l'assurance-emploi.

Les impacts des PCE ont été examinés pour 2 456 prestataires actifs. Au cours des cinq années avant leur participation aux PCE, les participants avaient un revenu annuel moyen de 14 100 $. Au cours des trois années qui ont suivi leur participation, ils avaient un revenu annuel de 19 800 $, soit une augmentation annuelle moyenne de 5 700 $. L'analyse des impacts différentiels indique que la participation

[20] Sébastien LaRochelle-Côté et Sharanjit Uppal, « Le bien-être financier des travailleurs autonomes », L'emploi et le revenu en perspective, vol. 23, nº 4, hiver 2011.

aux PCE a résulté en une augmentation annuelle de revenus de 1 200 $. Cela représente environ 21 % du gain de 5 700 $ observé à la suite de la participation.

La hausse des revenus s'est accompagnée d'une augmentation différentielle du taux d'emploi d'environ 4,9 points de pourcentage par année au cours des trois années qui ont suivi la participation au programme. De plus, au cours des trois années après la participation, les prestataires actifs ont touché 300 $ de moins en prestations d'assurance-emploi par année qu'ils auraient touché s'ils n'avaient participé à aucun programme ou service. Ils ont également connu des diminutions différentielles du nombre de semaines pendant lesquelles ils ont eu recours à l'assurance-emploi. Toutefois, seules les diminutions ayant eu lieu au cours des deux années suivant la fin de la participation (0,8 semaine dans chaque cas) étaient statistiquement significatives.

Les prestataires actifs dont la participation aux PCE a commencé entre 2002 et 2005 ont également affiché des revenus et un taux d'emploi plus élevés ainsi qu'une diminution du recours à l'assurance-emploi.

Les Services d'aide à l'emploi seulement (SAE-seulement)

L'analyse des impacts différentiels indique que les SAE atteignent leur objectif d'aider les prestataires de l'assurance-emploi à retourner au travail.

Les impacts différentiels ont été examinés à partir d'un échantillon aléatoire composé de 50 % des prestataires actifs (108 230 personnes) dont la participation aux SAE a commencé en 2007 et 2008. Les impacts ont été mesurés pour les prestataires actifs qui ont participé uniquement aux SAE et n'ont pas reçu d'autres programmes et services.

L'analyse a révélé que la participation aux SAE a permis d'aider les prestataires actifs à retourner au travail. Les résultats indiquent que les prestataires actifs ont vu augmenter leur taux d'emploi et diminuer leur recours à l'assurance-emploi au cours des trois années qui ont suivi leur participation. Plus particulièrement, ils ont connu une augmentation différentielle moyenne de leur taux d'emploi de 0,6 point de pourcentage par année et diminué leurs prestations d'assurance-emploi de 390 $ par année. Ils ont également connu une réduction du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi de 1,2 semaine par année.

Les prestataires actifs ont connu une baisse différentielle moyenne de leurs revenus de 465 $ par année. Toutefois, ce résultat devrait être interprété avec précaution, puisque les SAE constituent une mesure de courte durée et de faible intensité qui n'est pas axée sur le développement du capital humain. Les SAE englobent surtout des services tels que le counseling, l'aide à la recherche d'emploi, l'élaboration de plans de retour au travail et, dans certains cas, des programmes de formation très courts comme les premiers soins. Ainsi, il n'est pas nécessairement raisonnable de s'attendre à ce que la participation aux SAE résulte en une augmentation des revenus des participants. Cela dit, une évaluation récente portant sur le moment de la participation aux SAE a démontré que les individus ayant commencé leur SAE au cours des quatre semaines suivant le début de leur demande de prestations d'assurance-emploi ont eu des augmentations de revenu à court et à moyen termes. Ils sont également retournés plus rapidement en emploi.

Les résultats pour les participants de 2007-2008 ressemblent à ceux pour les participants de 2002-2005. Les participants de 2002-2005 ont connu des diminutions de revenus à court terme après leur participation, mais ont eu des augmentations dans la quatrième et cinquième année suivant la participation.

2.2 Anciens prestataires

Développement des compétences (DC)

Les anciens prestataires ont vu leur revenu et leur taux d'emploi s'améliorer à la suite de leur participation au DC, mais n'ont connu qu'une diminution à court terme de leur recours à l'assurance-emploi.

L'analyse portait sur un échantillon aléatoire composé de 60 % des anciens prestataires qui ont participé au DC (soit 17 625 personnes). Comme en témoigne le tableau ci-dessous, ces participants ont connu une diminution différentielle de leurs revenus de 170 $ au cours de la première année après leur participation. Cependant, ce même groupe a affiché des gains au cours de la deuxième et troisième année suivant la fin de leur participation. Au cours des trois années après la participation au programme, ils ont connu une augmentation annuelle moyenne de 930 $. Comparativement à la période précédant leur participation au DC (revenu annuel moyen de 12 800 $), les anciens prestataires ont connu une augmentation annuelle moyenne de leurs revenus de 4 000 $

atteignant ainsi 16 800 $ après la participation. Vingt-trois pourcent de cette hausse est directement attribuable à la participation au DC.

Outre l'amélioration de leur revenu, les anciens prestataires étaient plus susceptibles d'occuper un emploi à la suite de leur participation au DC que ne l'étaient les personnes qui ont participé aux SAE seulement. Ils ont affiché une augmentation différentielle annuelle moyenne de leur taux d'emploi de 4,4 points de pourcentage au cours des trois années après la participation.

Au cours de la première année après leur participation, le montant des prestations d'assurance-emploi versées aux anciens prestataires a diminué de 270 $, tandis que le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi a diminué de 1,1 semaine. Cependant, ces baisses ont été suivies d'augmentations de 120 $ et de 0,2 semaine de prestations au cours de la deuxième année, ainsi que de 190 $ et de 0,3 semaine de prestation au cours de la troisième année après la participation au programme.

Les résultats pour les participants de 2007-2008 suivent et ressemblent (c.-à-d. des revenus et un taux d'emploi plus élevés ainsi qu'une diminution du recours à l'assurance-emploi) à ceux observés pour les participants de 2002-2005.

Subventions salariales ciblées (SSC)

Bien que la participation aux SSC ait permis aux anciens prestataires d'augmenter leurs revenus et leur taux d'emploi, elle a eu pour effet d'augmenter le recours à l'assurance-emploi après la participation.

En moyenne, les 10 613 anciens prestataires étudiés dans le cadre de cette analyse ont affiché une augmentation différentielle de leurs revenus de 2 100 $ par année à la suite de leur participation. Ce qui représente un large gain comparativement aux autres PEMS. Leurs revenus annuels moyens ont augmenté de 4 500 $ après la participation pour atteindre 19 800 $ comparativement à 15 300 $ avant la participation. De cette augmentation, 47 %, soit 2 100 $, sont directement attribuables à la participation aux SSC. Les anciens prestataires ont également affiché une augmentation différentielle de leur taux d'emploi chaque année après leur participation. Cette augmentation était de 7,3 points de pourcentage par année, en moyenne.

Bien que les revenus et le taux d'emploi des anciens prestataires se soient améliorés, le montant moyen des prestations d'assurance-emploi qu'ils ont touchées a augmenté de 470 $ au cours des années suivant la fin de leur participation. De plus, on a observé une augmentation différentielle moyenne de 1,8 semaine de prestations d' assurance-emploi par année. De tels résultats ne sont pas tout à fait inattendus, puisque les heures de travail accumulées pendant la participation aux SSC sont assurables en vertu de l'assurance-emploi. Les participants qui n'ont pas réussi à trouver un emploi après leur participation aux SSC sont donc immédiatement admissibles à l'assurance-emploi.

Les résultats pour ces participants ressemblent également à ceux pour les anciens prestataires dont la participation aux SSC a commencé entre 2002 et 2005. Les revenus des participants de 2002-2005 ainsi que leur taux d'emploi et leur recours à l'assurance-emploi ont également augmenté.

Aide au travail indépendant (ATI)

Les revenus des anciens prestataires, ainsi que leur taux d'emploi et leur recours à l'assurance-emploi ont diminué après la fin de leur participation, mais ces résultats devraient être interprétés avec précaution.

Les impacts ont été examinés pour 5 244 anciens prestataires qui, au cours des trois années après leur participation, ont affiché une diminution annuelle moyenne de leurs revenus de 7 050 $ ainsi qu'une diminution de leur taux d'emploi de 15,5 points de pourcentage. Ces résultats devraient être interprétés avec précaution, puisqu'ils ne sont pas nécessairement entièrement représentatifs des effets du programme.

Les anciens prestataires ont connu une diminution de leur recours à l'assurance-emploi chaque année après la fin de leur participation à l'ATI. Les diminutions étaient en moyenne de 800 $ et de 2,2 semaines par année. Les heures d'emploi accumulées en tant que travailleur indépendant ne donnent pas le droit aux prestations régulières d'assurance-emploi. Il est donc possible que ces résultats reflètent les effets de l'admissibilité à l'assurance-emploi plutôt que les effets du programme.

Les impacts pour ces participants ressemblent aux impacts examinés l'année dernière pour les participants de 2002-2005.

Partenariats pour la création d'emplois (PCE)

Les revenus des anciens prestataires ont diminué après leur participation aux PCE, tandis que leur recours à l'assurance-emploi a légèrement augmenté.

Les revenus des anciens prestataires ayant participé aux PCE ont diminué en moyenne de 1 000 $ par année après la participation. Autrement dit, comparativement à la participation aux SAE seulement, la participation aux PCE n'a pas permis d'augmenter les revenus des anciens prestataires.

De plus, le nombre de semaines pendant lesquelles les participants ont eu recours à l'assurance-emploi a augmenté de 0,8 semaine par année. Ainsi, comparativement à la participation aux SAE seulement, les PCE n'ont pas été efficaces à réduire la durée des prestations d'assurance-emploi après la participation. Les impacts sur le taux d'emploi et le montant des prestations d'assurance-emploi versées n'étaient pas statistiquement significatifs à un niveau de 95 % ou plus.

Les impacts pour les anciens prestataires dont la participation aux PCE a commencé entre 2007 et 2008 ne sont pas entièrement conformes aux impacts obtenus pour les anciens prestataires ayant commencé entre 2002 et 2005. La principale différence concerne les revenus. Les revenus des participants de 2007-2008 ont diminué tandis que ceux des participants de 2002-2005 ont augmenté. Les participants de 2002-2005 ont vu leur taux d'emploi et le montant de prestations d'assurance-emploi reçues augmenter, alors que les résultats pour les participants de 2007-2008 n'étaient pas statistiquement significatifs. En général, les deux cohortes ont connu une augmentation du nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi. Davantage d'études seront nécessaires afin de mieux comprendre pourquoi les résultats pour les deux cohortes diffèrent. Ces différences peuvent être attribuables à de nombreux facteurs, tels que des changements à la conception ou à la mise en œuvre du programme, ou des différences dans le profil des participants.

3. Leçons retenues

En résumé, à l'exception de l'ATI et des PCE pour les anciens prestataires, les PEMS ont permis d'améliorer la situation des participants sur le marché du travail par l'entremise d'une augmentation de leurs revenus et de leur taux d'emploi. Bien que la participation au DC, aux SSC ou aux PCE ne permette pas aux anciens prestataires de réduire leur recours à l'assurance-emploi, elle permet en général aux prestataires actifs, qui représentaient la majorité des participants aux EDMT en 2007-2008, de réduire leur dépendance envers l'assurance-emploi[21]. Puisque les anciens prestataires ont reçu des prestations d'assurance-emploi jusqu'à trois ans avant leur participation aux PEMS, il est possible qu'une part importante de ces participants ait eu un faible attachement au marché du travail avant leur participation. Une augmentation du recours à l'assurance-emploi de la part de ces participants pourrait indiquer qu'ils ont amélioré leur niveau d'activité sur le marché du travail après avoir reçu les PEMS, ce qui leur a permis d'accumuler suffisamment d'heures pour se requalifier aux prestations d'assurance-emploi.

Une comparaison des résultats pour les participants de 2007-2008 avec ceux pour les participants de 2002-2005 révèle que les impacts des PEMS pour les deux groupes se suivent et se ressemblent, à l'exception des résultats pour les anciens prestataires des PCE. Dans l'ensemble, cela indique que les effets des PEMS sont demeurés généralement positifs et stables au fil du temps malgré les changements à la conception et à la mise en œuvre du programme, l'évolution du marché du travail et les variations du contexte économique.

Des analyses coût/bénéfice limitées ont été effectuées dans la plupart des provinces et territoires dans le cadre du premier cycle des évaluations sommatives bilatérales. Les résultats se trouvent dans les rapports affichés sur le site Web d'EDSC : **http://www.edsc.gc.ca/fra/publications/evaluations/index.shtml**. Une analyse coût/bénéfice a également été effectuée dans le cadre d'une étude de suivi au sujet des impacts à moyen terme des PEMS en Colombie-Britannique. Les résultats ont été présentés dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2011* : **http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/ae/rapports/rce2011/chapitre6.shtml#h.4.2**.

[21] La répartition des participants aux EDMT en 2007-2008 était la suivante : prestataires actifs – 55 %; anciens prestataires – 15 %; personnes non assurées ayant reçu des PEMS – 30 %.

Bien qu'il soit difficile de concilier les résultats des évaluations bilatérales puisque diverses méthodologies ont été utilisées dans les provinces et territoires, les tendances suivantes ont été identifiées à partir du travail accompli jusqu'ici :

- Les bénéfices découlant du DC nécessiteraient au moins cinq ans après la fin de la participation pour égaler les coûts du programme.
- Les bénéfices des SSC égalent ou dépassent les coûts du programme dans une période de cinq ans ou moins.
- Le premier cycle d'évaluation n'a pas permis de tirer de conclusions précises au sujet de l'efficacité des PCE. Il est donc impossible de tirer des conclusions précises au sujet de son rapport coût-efficacité.
- L'ATI n'est pas considéré comme étant rentable selon les évaluations, puisque les évaluations réalisées jusqu'ici indiquent que les revenus des participants ont beaucoup diminué après leur participation. Toutefois, comme mentionné précédemment, les résultats de l'analyse des impacts devraient être interprétés avec précaution.
- Les évaluations du rapport coût-efficacité des SAE devraient être interprétées avec précaution, puisque l'objectif principal des SAE est de promouvoir le retour au travail plutôt que de faire augmenter les revenus d'emploi. Il s'est avéré impossible de considérer le retour au travail dans le calcul du rapport coût-efficacité. Cependant, il faut noter que les SAE ont un faible coût (c.-à-d. que chaque intervention coûte en général moins de 1 000 $).

Impacts différentiels

Indicateurs	Période postérieure au programme			Impact total	Impact annuel moyen
	1re année	2e année	3e année		
Prestataires actifs					
Développement des compétences (n = 18 025)					
Revenus ($)	292*	2 745*	3 904*	6 943*	2 314*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	3,1*	5,2*	5,8*	s.o.	4,7*
Prestations d'assurance-emploi ($)	-755*	-298*	-191*	-1 244*	-415*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-2,3*	-0,9*	-0,5*	-3,7*	-1,2*
Subventions salariales ciblées (n = 9 114)					
Revenus ($)	1 270*	1 112*	1 580*	4 014*	1 338*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	7,7*	5,3*	5,6*	s.o.	6,1*
Prestations d'assurance-emploi ($)	-32	-55	-209*	-296	-99
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	0,3	0,2	-0,3	0,2	0,1
Aide au travail indépendant (n = 10 220)					
Revenus ($)	-11 412*	-9 929*	-9 375*	-30 708*	-10 236*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	-22,7*	-18,3*	-16,1*	s.o.	-19,0*
Prestations d'assurance-emploi ($)	-2 038*	-1 473*	-1 172*	-4 682*	-1 561*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-5,7*	-4,0*	-3,1*	-12,7*	-4,2*
Partenariats pour la création d'emplois (n = 2 456)					
Revenus ($)	1 427*	1 286*	850	3 537*	1 179*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	6,1*	4,5*	3,8*	s.o.	4,9*
Prestations d'assurance-emploi ($)	-$513*	-$404*	-$44	-$961*	-$320*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-0,8*	-0,8*	0,3	-1,4	-0,5
Services d'aide à l'emploi (SAE) (n = 108, 230)					
Revenus ($)	-1 113*	-368*	87	-1 395*	-465*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	0,6*	0,6*	0,8*	s.o.	0,6*
Prestations d'assurance-emploi ($)	-512*	-371*	-288*	-1 171	-390*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,7*	-1,1*	-0,8*	-3,6*	-1,2*

Impacts différentiels

Indicateurs	Période postérieure au programme			Impact total	Impact annuel moyen
	1re année	2e année	3e année		
Anciens prestataires					
Développement des compétences (n = 17 625)					
Revenus ($)	-170*	1 153*	1 821*	2 791*	930*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	2,5*	5,0*	5,8*	s.o.	4,4*
Prestations d'assurance-emploi ($)	-267*	124*	186*	43	14
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-1,1*	0,2*	0,3*	-0,6*	-0,2*
Subventions salariales ciblées (n = 10 613)					
Revenus ($)	2 076*	2 018*	2 110*	6 189*	2 063*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	8,2*	6,8*	7,1*	s.o.	7,3*
Prestations d'assurance-emploi ($)	697*	420*	297*	1 415*	472*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	2,8*	1,6*	1,0*	5,4*	1,8*
Aide au travail indépendant (n = 5 244)					
Revenus ($)	-7 610*	-6 655*	-6 904*	-21 162*	-7 054*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	-18,3*	-14,9*	-13,1*	s.o.	-15,5*
Prestations d'assurance-emploi ($)	-1 163*	-689*	-551*	-2 403*	-801*
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	-3,4*	-1,9*	-1,4*	-6,7*	-2,2*
Partenariats pour la création d'emplois (n = 2 321)					
Revenus ($)	-715	-1 136*	-1 073*	-2 926*	-975*
Taux d'emploi (points de pourcentage)	2,1	1,9	1,6	s.o.	1,9
Prestations d'assurance-emploi ($)	29	199	112	340	113
Semaines d'assurance-emploi (semaines)	0,8*	0,9*	0,6	2,3*	0,8*

* Résultats statistiquement significatifs à un niveau de confiance de 95 % ou plus.

IV. ACTIVITÉS PANCANADIENNES ET SERVICE NATIONAL DE PLACEMENT

Cette section présente une analyse des activités pancanadiennes qui sont administrées par EDSC et financées en vertu de la partie II de l'assurance-emploi.

1. Contexte

Tout en répondant aux objectifs établis avec les provinces et les territoires par l'entremise des EDMT, les activités pancanadiennes cherchent à assurer l'Union économique canadienne. Pour se faire, les programmes pancanadiens aident à aborder les défis nationaux du marché du travail et à promouvoir l'égalité des chances pour tous les Canadiens, en mettant l'accent sur les groupes sous-représentés.

Les dépenses sont réparties en trois catégories : les prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) pour les collectivités autochtones, les partenariats du marché du travail (PMT) financés par le gouvernement fédéral et la recherche et l'innovation (R et I).

En 2013-2014, les dépenses engagées au titre des programmes pancanadiens ont considérablement diminué, totalisant environ 117 millions de dollars comparativement à 153,4 millions l'an dernier. La prestation de ces programmes est réalisée par l'entremise de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA, 93,1 millions de dollars), les PMT (21,9 millions de dollars) et la R et I (2 millions de dollars). Un important déclin au sein des PMT (-55,1 %) et de la R et I (-83 %) a entraîné une chute du total des dépenses engagées au titre du Cadre pancanadien pour cet exercice, principalement en raison d'initiatives d'examen des dépenses

réalisées à l'échelle du gouvernement. Le financement alloué dans le cadre de SFCEA est demeuré stable à 93 millions de dollars.

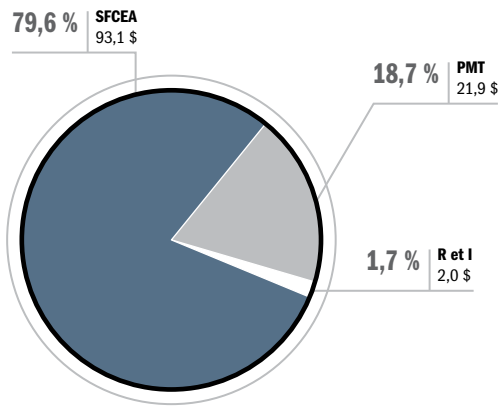
Les programmes destinés aux Autochtones financent des groupes autochtones pour la prestation de services visant à améliorer l'accès des Autochtones à l'emploi ainsi qu'aux formations axées sur des compétences. La SFCEA est le principal instrument permettant d'offrir des PEMS aux collectivités autochtones.

Les PMT fédérales encouragent et soutiennent les employeurs, les associations d'employés ainsi que les collectivités qui élaborent et mettent en œuvre des stratégies pour gérer l'adaptation de la main-d'œuvre et pour répondre aux besoins en matière de ressources humaines. Les PMT comprennent :

- le programme Sensibilisation jeunesse;
- les Initiatives sectorielles;
- l'Initiative nationale sur les compétences essentielles (dont une partie relève aussi de la R et I);
- la réduction des obstacles à la mobilité des travailleurs.

GRAPHIQUE 7

Dépenses engagées au titre des activités pancanadiennes, 2013-2014 (millions $)*



* Le total des pourcentages étant arrondi, leur somme peut ne pas correspondre à 100.0 %.

La R et I soutient des activités visant à aider les gens à se préparer à l'emploi ou à conserver leur emploi, et à devenir productifs sur le marché du travail. Les mesures qui suivent contribuent à l'atteinte des objectifs :

- une partie de l'Initiative nationale sur les compétences essentielles;
- la recherche sur l'aide financière pour les travailleurs étrangers temporaires;
- les services d'orientation de carrière qui fonctionnent.

2. Programmes destinés aux autochtones[22]

Le financement pancanadien du volet des programmes autochtones est offert par l'entremise de la SFCEA. L'objectif de la SFCEA est d'accroître la participation des Autochtones au marché du travail canadien, en faisant en sorte que les membres des Premières nations, les Inuits et les Métis aient les compétences et la formation nécessaires pour exercer un emploi durable et intéressant. Elle soutient aussi le développement d'une main-d'œuvre autochtone qualifiée, qui est l'un des objectifs du Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones.

La SFCEA représente un investissement de 1.68 milliards de dollars sur cinq ans (2010-2015). Le programme devait prendre fin le 31 mars 2015, mais il a récemment été prolongé jusqu'au 31 mars 2016.

La SFCEA appuie un réseau regroupant 85 organisations autochtones prestataires de services (signataires d'une entente), et elle compte plus de 600 points de service partout au Canada. Ces organisations contribuent au développement et à la prestation de programmes et de services d'emploi et de formation qui sont conçus en fonction des besoins particuliers de leurs clients. Ces programmes et services aident les clients autochtones à se préparer au marché du travail, ainsi qu'à obtenir et à conserver un emploi enrichissant et durable, tout en aidant les jeunes autochtones à passer aisément de l'école au travail ou à effectuer un retour aux études.

En vertu de la SFCEA, une attention particulière est accordée au développement de partenariats entre les fournisseurs de services et le secteur privé, les établissements d'enseignement et les autres paliers

[22] Les résultats présentés pour le programme de la SFCEA en 2013-2014 ont été financé en vertu de la partie II de l'assurance-emploi du Trésor. Les statistiques sur les clients supportés en vertu de la partie II de l'assurance-emploi se retrouvent à l'annexe 3.9 sous la rubrique « Activités pancanadiennes pour les Autochtones ».

de gouvernement au sein des marchés du travail axés sur la demande. De plus, la SFCEA est liée à l'Initiative de garde d'enfants à l'intention des Premières nations et des Inuits (IGEPNI) qui fournit un service de garderie afin d'aider les parents et gardiens autochtones à accéder aux programmes du marché du travail. La SFCEA soutient également les obligations relevant du marché du travail précisées dans les ententes relatives aux traités et aux ententes gouvernementales qui ont été conclues avec certains groupes autochtones.

En 2013-2014, les investissements dans le cadre de la SFCEA ont totalisé 347,6 millions de dollars, ce qui comprenait des dépenses de 93,1 millions de dollars financés au titre de la partie II de l'assurance-emploi. Au cours de ce même exercice, 18 017 clients ont décroché un emploi grâce à la SFCEA (pour un total de 60 216 depuis 2010) et 8 060 sont retournés à l'école (pour un total de 29 186 depuis 2010).

Les programmes pancanadiens dans les faits : La Prince George Nechako Aboriginal Employment and Training Association (PGNAETA)

La PGNAETA fut mise sur pied en 1993 en tant que société privée sans but lucratif dont le mandat est de servir la collectivité autochtone dans le domaine du développement des ressources humaines. La région géographique desservie est délimitée par Fort Ware (Kwadacha) au nord, Valemong/McBrice (à la frontière de la Colombie-Britannique et de l'Alberta) à l'est, Fort Babin (Smithers) à l'ouest et Hixon (en Colombie-Britannique) au sud. Cette région comprend 17 collectivités des Premières nations.

Orientée par des chefs, des dirigeants urbains, des avocats en droit du travail et des citoyens autochtones, la PGNAETA, un membre du réseau de la SFCEA, travaille de concert avec ses partenaires afin de développer les compétences et accroître la participation des Autochtones à l'économie d'aujourd'hui.

Avec l'appui d'un plan d'action conçu avec un conseiller, les clients autochtones obtiennent un accès à nombre de possibilités de formation menant à un emploi, comme les subventions salariales ciblées, les achats de cours et les programmes axés sur les compétences essentielles.

En 2013-2014, les programmes de formation de la PGNAETA ont appuyé plus de 1 500 clients, trouvé un emploi pour 670 Autochtones et aidé plus de 160 Autochtones à retourner à l'école.

L'objectif de la SFCEA pour 2010-2015 est d'aider 14 000 à 16 500 clients par année à se trouver un emploi stable.

3. Investissement accru dans les compétences en milieu de travail

Ce volet d'investissement permet au gouvernement fédéral de veiller à ce que le marché du travail canadien fonctionne comme un système national intégré de manière à :

- éliminer les obstacles et les contraintes à la mobilité des travailleurs;
- renforcer la capacité des partenaires en milieu de travail à accroître le perfectionnement des compétences, qui constitue un facteur déterminant afin d'accroître la productivité;
- mettre à profit les investissements et la prise en charge des problèmes liés aux compétences, notamment pour remédier aux pénuries de compétences et de main-d'œuvre;
- soutenir les efforts pour faire en sorte que le système d'apprentissage au Canada puisse répondre aux besoins des employeurs en matière de compétences.

3.1 Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIS)

Le Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIS) a été lancé en 2013 en tant que nouvelle approche pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre, grâce à l'amélioration de l'information sur le marché du travail destinée aux employeurs et aux chercheurs d'emploi, de façon à ce qu'ils puissent prendre des décisions plus éclairées en matière de ressources humaines, d'emploi et d'apprentissage. Le PAIS est l'instrument de programme axé sur la demande primaire qu'utilise EDSC pour produire des renseignements sectoriels pertinents et à jour sur le marché du travail, qui aident les employeurs, les chercheurs d'emploi, les étudiants, les travailleurs et les établissements d'enseignement à réagir aux pressions du marché du travail, ce qui permet de régler de manière proactive les problèmes de pénuries de main-d'œuvre.

Le PAIS vient compléter l'information sur le marché du travail (IMT) et d'autres programmes existants du marché du travail et vise à pallier l'inadéquation des compétences grâce à l'élaboration d'une IMT propre à chaque secteur, de normes professionnelles nationales

et de régimes de certification et d'accréditation afin de favoriser un meilleur appariement entre les compétences et la demande du marché du travail.

En 2012-2013, le PAIS a lancé son premier appel d'études conceptuelles, ce qui a généré 125 propositions. À ce jour, on compte 29 projets nouvellement approuvés liés à l'élaboration et à la diffusion de l'IMT, de normes professionnelles nationales et de régimes d'accréditation dans les secteurs où la demande est élevée. L'information et les produits conçus permettront aux Canadiens d'avoir accès à de l'IMT et à des programmes pertinents pour les aider à prendre des décisions informées relativement aux affaires, aux formations et à la mise à niveau des compétences, et pour trouver un emploi convenable dans un secteur ou une profession où la demande est élevée, et à se préparer pour cet emploi.

En ce qui a trait au financement du programme, les activités réalisées dans le cadre du PAIS sont financées par l'entremise du Trésor et des fonds de la partie II de l'assurance-emploi. Les activités appuyées par ces sources de financement sont assujetties aux modalités du PAIS et aux mesures de soutien dans le cadre des partenariats sur le marché du travail de la partie II de l'assurance-emploi. Les fonds accordés annuellement au PAIS totalisent 25,1 millions de dollars.

3.2 Classification nationale des professions (CNP)

La Classification nationale des professions (CNP) fournit une taxonomie normalisée pour les discussions portant sur le marché du travail, ainsi qu'un cadre canadien pour la collecte, l'analyse et la diffusion de données professionnelles pour l'IMT et l'administration de programmes liés à l'emploi. Elle compte plus de 40 000 titres de profession regroupés en 500 groupes de base (codes CNP), organisés selon les niveaux et les genres de compétences. Chaque groupe de base décrit les fonctions principales et les conditions d'accès à la profession, et offre des exemples de titres de profession.

La CNP est utilisée par les étudiants, les travailleurs, les employeurs, les établissements d'enseignement et de formation, et les conseillers en carrière et en orientation professionnelle pour appuyer les décisions relatives à une carrière ou une orientation professionnelle. Elle est également utilisée par les chercheurs, et pour appuyer la conception de programmes et de politiques et la prestation de services. Elle sert de fondement sur lequel s'appuie l'information sur le marché du travail liée aux professions au Canada.

La CNP est gérée conjointement par EDSC et Statistique Canada depuis 1996. Elle est révisée tous les cinq ans parallèlement aux cycles du Recensement et de l'Enquête nationale auprès des ménages, afin de refléter la nature dynamique du marché du travail. La plus récente CNP, soit celle de 2011, fut publiée en janvier 2012 et les utilisateurs de la CNP procèdent actuellement à sa mise en œuvre. Les travaux de migration des systèmes et des programmes d'EDSC vers la CNP de 2011 vont de l'avant, juste à temps pour la migration de Statistique Canada en janvier 2015. Des travaux de révision pour la prochaine CNP en 2016 ont déjà commencé, en collaboration avec Statistique Canada.

Le Programme du Sceau rouge en chiffres

Selon Statistique Canada, on dénombrait 359 952 apprentis inscrits à la fin de 2012, une hausse de 6 % par rapport à 2011. De ce nombre, 276 642, ou près de 77 % d'entre eux avaient opté pour un métier désigné Sceau rouge. En tout, 41 481 apprentis ont achevé leur programme en 2012, ce qui représente un léger changement comparé à l'an dernier (+0,8 %), mais cela demeure une augmentation de 125 % depuis l'année 2000. Parmi les apprentis qui ont terminé leur formation en 2012, 30 588 ont appris un métier désigné Sceau rouge, ce qui représente 74 % de tous les apprentis ayant mené leur formation à terme et une hausse de 2,3 % par rapport à l'année précédente. En 2012, les femmes représentaient 14 % de l'ensemble des apprentis inscrits.

3.3 Métiers spécialisés, apprentissage et Programme du Sceau rouge

L'apprentissage est un élément essentiel pour former des gens de métier hautement spécialisés et mobiles ce qui permettra au Canada de soutenir la concurrence. Le Programme des normes interprovinciales Sceau rouge est reconnu comme la norme d'excellence au Canada en ce qui concerne la formation et la reconnaissance professionnelle dans des métiers spécialisés, et favorise l'uniformisation. Le programme, qui est reconnu dans l'Accord sur le commerce intérieur (chapitre 7), est une mesure bien établie qui permet de fixer des normes interprovinciales communes pour les métiers. Dans la plupart des

provinces et des territoires, l'examen du Sceau rouge est celui dont on se sert pour l'accréditation des métiers désignés Sceau rouge. Dans le cadre de ce programme, des gens de métier chevronnés, de même que des apprentis ayant terminé leur formation, peuvent se présenter à l'examen interprovincial du Sceau rouge. Ceux qui le réussissent obtiendront la mention Sceau rouge sur leur certificat de compétence provincial ou territorial.

Le Programme du Sceau rouge et la recherche pancanadienne : la valeur ajoutée que représente l'achèvement d'un apprentissage

EDSC a participé à un projet de recherche mené en collaboration avec des administrations de partout au Canada. Le projet avait pour but de comparer la valeur ajoutée de l'achèvement d'un programme d'apprentissage à d'autres moyens d'apprendre un métier. Les conclusions préliminaires démontrent que l'achèvement d'un programme d'apprentissage mène à de meilleurs résultats sur le marché du travail, avec d'importants avantages financiers dans plusieurs métiers. Le rapport de recherche sera publié sur le site Web du Sceau rouge (**sceau-rouge.ca**).

La mention Sceau rouge est largement reconnue et respectée par l'industrie comme une norme d'excellence pour les métiers spécialisés. Chaque année, plus de 30 000 apprentis au terme de leurs études et personnes de métier qualifiées, mais non accréditées de partout au Canada se présentent à l'examen du Sceau rouge, et 21 000 mentions Sceau rouge sont accordées. Ces nombres démontrent un déclin entre 2012 et 2013, après avoir augmenté de façon constante au cours de la dernière décennie. Cette situation est principalement attribuable à un effet de cohorte. La formation en apprentissage est étroitement liée à l'économie et à la situation du marché du travail, et puisqu'il faut en moyenne cinq ans pour achever un programme d'apprentissage, la chute du nombre d'inscriptions à des métiers du Sceau rouge lors de la récession commence à se refléter dans le nombre de mentions Sceau rouge accordé.

Ce programme est administré par le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA), qui regroupe des autorités du domaine de l'apprentissage de chaque province et territoire ainsi que des représentants d'EDSC. Outre le fait d'agir en tant que secrétariat national, en fournissant du soutien administratif, opérationnel et stratégique, EDSC consacre une somme importante au Programme du Sceau rouge.

À l'heure actuelle, le Programme du Sceau rouge englobe 57 métiers, qui regroupent environ 77 % des apprentis[23]. EDSC collabore étroitement avec des experts de l'industrie et les autorités en matière d'apprentissage pour coordonner le développement de produits de haute qualité en lien avec le Programme du Sceau rouge, dont les Analyses nationales des professions (ANP) et les examens interprovinciaux. Ces produits font l'objet d'une mise à jour périodique pour s'ajuster à l'évolution des besoins sur le marché du travail. Puisque chaque province et territoire requiert des normes et des examens pour décerner une accréditation aux milliers d'apprentis et gens de métier qui se qualifient chaque année, la collaboration pour l'élaboration des normes interprovinciales du Sceau rouge et des examens permet des économies d'échelle appréciables pour les gouvernements.

Une fonction clé du Programme du Sceau rouge est la création de normes interprovinciales pour les métiers qui permettent d'uniformiser l'évaluation grâce à des normes communes qui s'appliquent partout au Canada. Le programme favorise aussi l'harmonisation des résultats de la formation en apprentissage au moyen des guides de programmes interprovinciaux (GPI), que les provinces et territoires utilisent pour documenter la partie des programmes d'apprentissage qui est présentée en classe. Les normes de service pour le développement des produits Sceau rouge permettent de s'assurer que tous les produits du Sceau rouge sont à jour et qu'ils correspondent bien aux compétences et aux connaissances actuelles des gens de métier. En 2013-2014, huit nouvelles normes d'ANP et trois GIP ont été publiées. En tout, 31 examens ont été publiés pour dix métiers du Sceau rouge.

Avec le soutien d'EDSC, les représentants du CCDA rencontrent des groupes nationaux d'intervenants en apprentissage annuellement pour leur fournir des mises à jour et obtenir leurs commentaires sur les initiatives clés. Lors de la rencontre CCDA de 2014 avec les intervenants, un appui fut confirmé pour les travaux entrepris sur les orientations stratégiques du CCDA relativement au Programme du Sceau rouge,

[23] Statistique Canada, Système d'information sur les apprentis inscrits 2012.

tels les travaux visant à raffermir le programme, à améliorer les processus de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger, et à promouvoir l'harmonisation de la formation en apprentissage aux exigences en matière de certification dans les métiers ciblés.

Afin de réduire davantage les obstacles à l'accréditation dans les métiers spécialisés au Canada et accroître les possibilités pour les apprentis, le gouvernement du Canada a annoncé, dans le PAE de 2013, qu'il collaborera avec les provinces et territoires afin d'harmoniser les exigences pour les apprentis et étudier l'utilisation d'examens pratiques en tant que méthode d'évaluation dans les métiers spécialisés ciblés. Des exigences uniformes favoriseront la mobilité des apprentis partout au pays et feront en sorte que les apprentis seront plus nombreux à terminer leur formation. Les intervenants ont souligné l'importance d'harmoniser l'enchaînement entre les niveaux de formation technique dispensée dans une école et le marché du travail pour améliorer la mobilité des apprentis. En 2013-2014, le CCDA a entrepris des travaux visant à harmoniser les formations en apprentissage aux exigences en matière de certification dans dix métiers ciblés désignés Sceau rouge[24]. Ces travaux s'étendront à d'autres métiers par la suite. Le CCDA a également entrepris d'autres travaux, en collaboration avec les provinces et territoires, afin d'élaborer un processus et des outils communs pour évaluer les gens de métier formés à l'étranger.

En 2013-2014, un nombre considérable de travaux fut réalisé afin d'élaborer des normes améliorées pour les métiers d'électricien (construction) et de monteur d'appareils de chauffage, dans le cadre de l'initiative Renforcer le Sceau rouge. Des améliorations continues sont importantes pour veiller à ce que le programme et ses normes demeurent rigoureux, adaptés à la demande de l'industrie et du marché du travail, et reconnus à l'échelle nationale et mondiale. De nouvelles normes professionnelles ont été conçues lors d'ateliers et sont actuellement mises à l'essai pour s'assurer qu'elles considèrent les attentes de rendement définies par l'industrie, des preuves des compétences acquises et des résultats d'apprentissage. Des comités consultatifs de l'industrie ont été mis sur pied pour chacun des métiers visés par un projet pilote, donnant ainsi un rôle plus direct à l'industrie quant à l'orientation de l'élaboration des normes. L'évaluation de cette mesure est en cours, et une évaluation officielle indépendante sera réalisée en 2014-2015.

Le site Web du Sceau rouge (sceau-rouge.ca) est un portail de communications pour le Programme du Sceau rouge. En 2013-2014, le CCDA, avec un financement d'EDSC, a pris l'engagement d'accroître la sensibilisation à l'égard de l'apprentissage et du Programme du Sceau rouge grâce à un site Web amélioré et plus convivial. Les efforts de communication et de sensibilisation ont porté des fruits, et 433 948 personnes ont consulté le site Web du Sceau rouge au cours de l'année. Le kiosque du Sceau rouge et le matériel promotionnel ont informé les Canadiens de la valeur du programme et de l'apprentissage lors de six événements nationaux et régionaux. En tant que Secrétariat national pour le programme, EDSC a répondu à plus de 2 326 courriels et 834 messages téléphoniques par le biais de la Ligne-info du Sceau rouge.

Par l'entremise du Programme du Sceau rouge, des outils sur les compétences essentielles sont conçus pour aider les apprentis à parfaire leurs compétences essentielles liées au calcul, à l'utilisation de documents et à la résolution de problèmes. En tout, 54 124 visiteurs ont consulté ces outils sur les sites Web d'EDSC et du Sceau rouge au cours de l'exercice 2013-2014. Le gouvernement a annoncé, dans le cadre du PAE de 2014, de nouvelles mesures pour appuyer la formation en apprentissage, y compris la création d'un prêt canadien aux apprentis grâce à l'élargissement du Programme canadien de prêts aux étudiants, ce qui permettra aux apprentis inscrits dans un métier désigné Sceau rouge d'avoir accès pour la première fois à une enveloppe de prêts sans intérêt de jusqu'à 4 000 $ par période de formation technique (en classe).

De plus, le projet pilote Souplesse et innovation dans la formation technique des apprentis a été lancé dans le cadre du PAE de 2014 pour étendre l'utilisation d'approches novatrices à la formation technique des apprentis. Dans le cadre de ce projet, le gouvernement du Canada travaille avec les autorités en matière d'apprentissage des provinces et des territoires pour les aider à réduire les obstacles autres que financiers qui nuisent à l'achèvement d'une formation et à l'obtention d'un titre de reconnaissance professionnelle. Pour ce faire, il a recours à

[24] Charpentier/charpentière, opérateur/opératrice de grue automotrice, opérateur/opératrice de grue automotrice (hydraulique), technicien/technicienne d'équipement lourd, transformateur/transformatrice de métaux (ajusteur), opérateur/opératrice de grue à tour, soudeur/soudeuse, ferronnier/ferronnière (généraliste), monteur/monteuse de charpentes en acier ou de pièces décoratives, et ferronnier/ferronnière.

de nouveaux outils d'apprentissage, comme les simulateurs en classe, les modules d'apprentissage électronique, les sites d'apprentissage à distance et la vidéoconférence. Ces méthodes aideront les apprentis à continuer de travailler et à toucher un salaire, tout en respectant les exigences relatives à la formation technique de leur programme d'étude.

La Subvention incitative aux apprentis, la Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti, ainsi que le crédit d'impôt accordé aux employeurs pour la création d'emplois d'apprentis sont liés aux métiers désignés Sceau rouge afin de promouvoir la mobilité interprovinciale et les normes nationales.

3.4 Sensibilisation jeunesse

Le programme national Sensibilisation jeunesse soutient financièrement des projets visant à régler des problèmes liés au marché du travail auxquels sont confrontées les collectivités. Par le biais de 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 la main-d'œuvre de demain.

En 2013-2014, les priorités du programme consistaient à mieux faire connaître aux jeunes les métiers spécialisés et les technologies. Le programme Sensibilisation jeunesse, qui est offert à l'échelle régionale et nationale, reçoit des fonds provenant de différentes sources, y compris des provinces et des territoires. En 2013-2014, les dépenses du programme ont permis de soutenir 9 projets dont les dépenses se sont chiffrées à plus de 6 millions de dollars.

En 2014-2015, le programme Sensibilisation jeunesse en sera à sa dernière année de financement et recevra des fonds par l'entremise de l'enveloppe pancanadienne. Dès 2015-2016, les activités de sensibilisation, comme les concours de compétences, seront financées par le Programme objectif carrière, dans le cadre de la Stratégie emploi jeunesse, ce qui permettra d'accroître l'efficience du programme.

Les programmes pancanadiens dans les faits : Sensibilisation jeunesse

En organisant des concours de compétences, Skills/Compétences Canada (un organisme non gouvernemental) et ses homologues régionaux travaillent en partenariat avec des organismes locaux, des éducateurs et les gouvernements, afin de mieux faire connaître les métiers spécialisés aux jeunes, aux enseignants, aux étudiants, aux parents et au grand public. La philosophie des concours de compétences est de reconnaître l'excellence des étudiants, de mobiliser directement l'industrie pour l'évaluation du rendement des étudiants, de faire en sorte que la formation continue à répondre aux besoins des employeurs et de promouvoir les métiers spécialisés.

En 2013, les Olympiades nationales de Compétences Canada ont eu lieu en juin à Vancouver, en Colombie-Britannique. Plus de 500 compétiteurs de partout au pays ont participé à des épreuves associées à plus de 40 métiers et technologies. En tout, environ 7 500 visiteurs ont assisté à l'évènement. L'industrie, le gouvernement, les entreprises et le secteur de l'éducation ont travaillé en partenariat pour faire valoir les occasions de carrière dans les métiers et les technologies et pour fournir de l'information sur les exigences en matière de scolarité et le soutien offert pour ces métiers.

3.5 Initiative nationale sur les compétences essentielles

l'Initiative nationale sur les compétences essentielles est offerte par l'entremise du Bureau de l'alphabétisation et des compétences essentielles (BACE) d'EDSC. La principale priorité du BACE est d'améliorer le niveau d'alphabétisation et les compétences essentielles des Canadiens adultes afin de soutenir l'engagement du gouvernement du Canada qui consiste à aider les Canadiens à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour réussir sur le marché du travail tout en les jumelant à des emplois disponibles. Le BACE, par l'entremise de l'initiative, finance principalement des projets pilotes en milieu de travail pour améliorer les compétences des travailleurs peu qualifiés.

l'Initiative nationale sur les compétences essentielles appuie également les organismes qui proposent des services de mises à niveau des compétences (y compris les services d'emploi provinciaux et territoriaux) pour améliorer le niveau d'alphabétisation et les compétences essentielles des Canadiens alors qu'ils se cherchent

Quels sont les avantages d'investir dans les compétences essentielles?

- Augmenter la productivité
- Accroître l'efficacité au travail
- Être plus compétitif
- Avoir une main-d'œuvre plus dynamique et engagée
- Avoir une meilleure santé et sécurité au travail
- Obtenir un meilleur rendement d'équipe
- Avoir une main-d'œuvre hautement qualifiée

un emploi ou tentent de perfectionner leurs compétences dans le but d'améliorer leur possibilités de trouver et conserver un emploi.

Le BACE investit dans des projets pilotes qui mettent à l'essai des modèles et des approches efficaces en matière d'alphabétisation et de compétences essentielles (ACE) dans des milieux de travail et pour ces milieux, dans l'intention d'améliorer les programmes d'emploi et de formation actuels.

Les constatations et les produits livrables découlant du projet contribuent à un changement systémique en renforçant la capacité des principaux intervenants des systèmes d'emploi et de formation nationaux (p. ex. les employeurs, les intervenants, les autres paliers de gouvernement, etc.) à améliorer les compétences et les résultats économiques des Canadiens.

Depuis 2010, le BACE a collaboré avec plus de 4 000 employeurs et intervenants de l'industrie, 41 établissements postsecondaires et l'ensemble des provinces et territoires en ce qui a trait à la conception et la prestation des projets. Les prestataires de ces projets comprennent plus de 30 000 Canadiens, incluant et 7 000 chercheurs d'emplois et travailleurs ont reçu des services dedéveloppement des compétences[25].

Établir un bilan de rentabilité pour une formation axée sur les compétences essentielles en milieu de travail

« UpSkill », est un projet de démonstration dirigé par la Société de recherche sociale appliquée, conçu pour démontrer le rendement financier d'une formation axée sur l'alphabétisation et les compétences essentielles (ACE) en milieu de travail pour les travailleurs et les employeurs. Le projet a permis de repérer les répercussions directement liées à une formation axée sur l'ACE dans plus de 85 entreprises du secteur touristique de huit provinces, ce qui touchait près de 1 500 travailleurs. Selon le projet, le rendement du capital investi à l'employeur est de 23 % en raison d'une baisse de l'absentéisme, de la réduction du nombre d'erreurs commises et d'une hausse de la productivité, même si les employeurs assumaient les frais de formation en entier. Les constatations recueillies dans le cadre de ce projet seront utilisées pour réorienter la façon dont les décideurs et les fournisseurs de services mobilisent les employeurs pour appuyer la formation en milieu de travail.

3.6 Projet de recherche : Respecter l'aide financière accordée aux travailleurs formés à l'étranger

Le projet pilote de prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCE), lancé en février 2012, offre un financement aux personnes formées à l'étranger (PFE) qui éprouvent de la difficulté à avoir accès à des sources de financement traditionnelles pour couvrir les coûts liés au processus de RTCE au Canada.

Le gouvernement du Canada a accordé 18 millions de dollars au projet pilote sur une période de plus de quatre ans qui se terminera le 31 mars 2015. Le projet est financé par l'entremise d'une mesure de soutien axée sur la recherche et l'innovation de la partie II de l'assurance-emploi, et est offert au sein de neuf collectivités de neuf provinces.

Un contrat a été attribué à la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), un organisme de recherche en politique sociale sans but lucratif, pour réaliser une recherche et surveiller les activités du site pilote.

[25] Les résultats des projets du BACE sont attribuables au financement de la partie II de l'assurance-emploi et du Trésor.

Les immigrants sont confrontés à des obstacles financiers uniques

Nombre d'obstacles financiers peuvent dissuader les PFE de poursuivre l'évaluation et la reconnaissance de leurs titres de compétences pour une profession réglementée au Canada, comme les coûts liés à l'application, les évaluations linguistiques et des titres de compétences, les frais d'examen et de formation d'appoint, les déplacements, les soins aux enfants et les revenus perdus lorsqu'ils entreprennent des activités de RTCE ou se préparent pour celles-ci.

Selon L'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (2003) de Statistique Canada, 52 % des immigrants qui requerraient une aide financière pour obtenir l'éducation ou la formation dont ils avaient besoin n'avaient pas réussi à trouver de soutien. De plus, 36 % des immigrants ont été confrontés à des obstacles financiers lorsqu'ils ont tenté d'obtenir la reconnaissance professionnelle de leurs titres de compétences.

En 2009, 70 % des immigrants qualifiés sont arrivés au Canada avec des personnes à charge, ce qui augmentait la nécessité pour eux de se trouver un emploi afin de répondre aux besoins de leur famille.

- Pour compléter leur premier revenu, plus de la moitié des immigrants qualifiés ont eu deux emplois ou plus
- Les revenus perdus représentent le principal obstacle que doivent franchir les immigrants lorsqu'ils ont à décider s'ils vont poursuivre le processus d'autorisation d'exercer ou non
- Il est rare de réussir à obtenir un soutien du revenu dans le cadre d'activités de perfectionnement des compétences.

Grâce à ce projet, la SRSA désire :

- tirer des leçons à partir des modèles d'exploitation du site pilote et de prêts;
- déterminer les répercussions du projet pilote sur les PFE participantes;
- réaliser une analyse coûts-avantages pour déterminer le rendement des investissements fédéraux et la viabilité des activités du projet pilote au fil du temps.

Un rapport préliminaire rédigé par la SRSA sur les résultats du projet pilote a démontré que le programme pourrait potentiellement alléger le fardeau financier découlant du processus visant à faire reconnaître les titres de compétences étrangers au Canada, pour ensuite aider les personnes à décrocher un emploi dans leur domaine (voir l'encadré pour les faits saillants). De plus, le rapport a rapidement confirmé une forte demande d'aide financière de la part des nouveaux arrivants, la capacité des organismes à travailler ensemble et le rôle clé du gouvernement à favoriser les partenariats et la mobilisation d'investissements privés.

Faits saillants de l'étude réalisée un an après la mise en œuvre

Sélection des caractéristiques des bénéficiaires de prêts

- Un nombre comparable d'hommes et de femmes, dont 75 % sont âgés de 25 à 44 ans
- La grande majorité est titulaire d'un baccalauréat (64 %), d'une maîtrise (22 %) ou d'un doctorat (11 %)
- 85 % demeurent au Canada depuis moins de cinq ans
- Les trois principaux pays d'où proviennent ces travailleurs : 35 % des Philippines, 10 % de l'Iran et 9 % de l'Inde
- Les professions les plus envisagées : 15 % infirmier, 10 % docteur et 9 % dentiste
- Les revenus d'emploi mensuel moyens sont de 2 245 $ avant de recevoir des prêts
- Les raisons les plus fréquentes pour les demandes de prêts : 34 % frais de scolarité, 25 % frais d'examen, 23 % frais de subsistance

En 2013-2014, le projet a atteint les résultats suivants :

- évalué l'ampleur des besoins financiers d'une importante population de PFE;
- fourni des renseignements sur la réussite et la viabilité des partenariats durables entre les organismes communautaires et les institutions financières relativement à la prestation d'une aide financière pour les PFE;
- fourni une analyse concernant la réussite et la durabilité des différents types d'accords financiers (critères reliés à l'octroi de prêts, taux d'intérêt, calendrier de remboursement, etc.) proposés par les sites pilotes;
- évalué la mesure dans laquelle le projet contribue à la réduction des obstacles financiers auxquels sont confrontés les PFE qui tentent d'obtenir la reconnaissance de leurs compétences étrangères.

Les progrès réalisés dans le cadre du projet pilote de prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers ont été positifs, avec plus de 1 300 prêts remis à des PFE par le biais de neuf partenariats communautaires à l'échelle du pays. Jusqu'ici, les résultats démontrent également que les prestataires d'un prêt pour la RTCE cherchent généralement à obtenir la reconnaissance de titres étrangers dans des professions où la demande est élevée, y compris celles ciblées par d'autres initiatives du gouvernement comme le Cadre pancanadien[26] d'évaluation et de reconnaissance des qualifications professionnelles acquises à l'étranger (p. ex. médecins, ingénieurs, infirmiers, comptables, gens de métiers). La SRSA publiera son dernier rapport sur le projet au début de l'année 2015. Les connaissances acquises dans le cadre de cette recherche aideront à démontrer la valeur empirique d'un programme de microcrédit et orienteront les politiques et les programmes futurs relativement aux problèmes d'établissement des PFE.

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

Ce volet d'investissement soutient les EDMT qui sont en vigueur avec les provinces et les territoires ainsi que les ententes conclues avec les Autochtones dans le cadre de la SFCEA. En vertu de ces ententes, le Canada est tenu de financer des activités qui appuient la prestation des services et le développement du marché du travail, comme des activités qui permettent le maintien de la connectivité des systèmes de l'assurance-emploi, un accès rapide à la partie II de l'assurance-emploi pour les prestataires et une reddition de comptes efficace pour chaque province et territoire.

4.1 Connectivité des systèmes en lien avec les EDMT

Les échanges électroniques sécuritaires de données sur les clients entre le Canada et les provinces et territoires sont essentiels à la prestation des programmes semblables aux PEMS en vertu des EDMT. Ces échanges permettent de vérifier l'admissibilité à l'assurance-emploi, de comprendre les caractéristiques des prestataires d'assurance-emploi, de déterminer quels clients peuvent profiter de programmes semblables aux PEMS, d'assurer la reddition de comptes sur la prestation de services et d'orienter les clients vers des programmes de prestations lorsqu'ils reçoivent des prestations. EDSC utilise les données fournies par les provinces et territoires pour surveiller, contrôler et évaluer leurs programmes. Les systèmes et les applications utilisés pour ces échanges de données requièrent des améliorations et un entretien constants.

4.2 Modernisation des systèmes de TI en lien avec les EDMT

En 2012-2013, EDSC a lancé un projet visant à moderniser plusieurs composantes des systèmes et des applications permettant l'échange électronique sécuritaire et la gestion de données liées aux programmes offerts en vertu des EDMT. En 2013-2014, une mise à jour du Système d'information sur les prestations d'assurance-emploi (SIPAE) a amélioré la manière dont les provinces et les territoires vérifient l'admissibilité à l'assurance-emploi pour les programmes semblables aux PEMS, et la façon de noter la participation des prestataires aux programmes d'emploi. Le projet comportait également l'amélioration du module de Repérage, référence et rétroaction afin de mieux lier les prestations de revenu fédérales de la partie I de l'assurance-emploi avec les programmes semblables aux PEMS offerts par les provinces et territoires pour accélérer les retours au travail.

5. Information sur le marché du travail

Le service d'information sur le marché du travail (IMT) fournit aux particuliers et aux employeurs de l'information précise et fiable sur le marché du travail pour les aider à prendre des décisions éclairées à cet égard. L'IMT aide les travailleurs à gérer leur carrière et à chercher des emplois en leur offrant de l'information sur les professions et les compétences. Elle aide les employeurs à recruter, à former et à conserver des travailleurs, ainsi qu'à prendre des décisions d'affaires et d'investissement, grâce aux renseignements fournis sur les salaires, l'offre et la demande de main-d'œuvre et les programmes d'enseignement.

[26] Le Cadre est un engagement public des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux à collaborer, par une vision commune, à l'amélioration et à la simplification de l'évaluation et de la reconnaissance des titres de compétences étrangers dans le but de veiller à ce que les processus de reconnaissance professionnelle des titres de compétences étrangers soient justes, transparents et conformes, permettant ainsi de mieux intégrer les professionnels formés à l'étranger au marché du travail canadien.

L'IMT renforce l'union économique et sociale en aidant le marché du travail à fonctionner comme un système national intégré. Elle contribue à :

- harmoniser les investissements dans le capital humain avec les besoins de l'économie;
- faciliter la recherche d'emploi et assurer un équilibre entre la personne et l'emploi;
- aider les employeurs à trouver et à former le personnel dont ils ont besoin;
- améliorer l'efficacité des politiques publiques pour tous les paliers de gouvernement

EDSC évalue les perspectives d'emploi et les rémunérations pour 520 professions (niveau 4 de la CNP), en plus de considérer l'échelle provinciale et territoriale lorsque les données le permettent. Ces renseignements sont disponibles sur le site Web du Guichet-Emplois au cours de l'été et de l'automne 2014.

Des bulletins hebdomadaires sur le marché du travail, des bulletins mensuels sur le marché du travail et des analyses semestrielles de l'environnement sont disponibles pour toutes les régions du pays sur le site Web du Guichet-Emplois. D'autres produits d'IMT, comme des perspectives sectorielles et des profils de secteurs de la clientèle, sont aussi disponibles certaines régions.

6. Initiatives du service national de placement

Les fonds de fonctionnement du ministère soutiennent aussi des services d'emploi offerts à l'échelle nationale, qui sont administrés par EDSC pour aider les Canadiens à trouver un emploi convenable et les employeurs à trouver des travailleurs qualifiés. Ces services en ligne gratuits jumellent les chercheurs d'emploi et les employeurs, et ils aident les particuliers à établir et à mettre en application leur plan de retour au travail. En 2013-2014, les services ont été offerts par l'entremise des sites Web Guichet-Emplois et Travailler au Canada qui furent fusionnés en mars 2014 afin de présenter l'information sur les emplois et le marché du travail d'ESDC sous un seul portail. Le Guichet-Emplois a été remodeler afin d'améliorer la façon dont l'information sur les emplois et le marché du travail est diffusée, en réduisant les chevauchements et en améliorant la qualité de l'information et en la rendant plus accessible et plus conviviale.

6.1 Guichet-Emplois

EDSC assure le maintien du Guichet-Emplois en partenariat avec les provinces et les territoires, ce qui favorise des marchés du travail efficaces et inclusifs en jumelant les employeurs et chercheurs d'emploi. En plus de l'information sur les emplois et le marché du travail, le site Web offre aux visiteurs de l'information de base sur la façon d'acquérir les compétences nécessaires à la poursuite de la carrière de leur choix. Il propose des outils, tel le système Jumelage, qui sera amélioré en 2014-2015 pour que les chercheurs d'emploi trouvent des occasions correspondant à leurs compétences et expériences; et que les employeurs aient de meilleurs outils pour trouver des Canadiens qualifiés.

En 2013-2014, le Guichet-Emplois a accueilli plus de 59 millions de visiteurs et affiché plus d'un million d'offres d'emploi. Les employeurs ont utilisé l'outil Jumelage Travailleurs-Emplois plus de 2 340 fois afin de trouver des candidats convenant à leurs postes, et les chercheurs d'emploi l'ont consulté plus de 55 800 fois afin de trouver un emploi correspondant à leurs compétences.

En 2013-2014, les cinq principaux groupes de profession annoncés dans le Guichet-Emplois étaient les suivants : 1) vendeurs/vendeuses et commis-vendeurs/commis-vendeuses – commerce de détail, 2) commis au service à la clientèle, 3) cuisiniers/cuisinières, 4) serveurs/serveuses au comptoir et 5) conducteurs/conductrices de camions. Le nouveau site Web fusionné du Guichet-Emplois dispose désormais d'un système Alertes-Emplois amélioré qui relie les chercheurs d'emploi à de l'information sur le marché du travail qui les aidera à effectuer des recherches éclairées. En 2013-2014, plus de 116 millions d'alertes-emplois ont envoyé à plus de 300,000 clients inscrits.

Le site Web offre également de l'information sur le marché du travail provenant de 30 sources, y compris des sites d'affichage des offres d'emploi du secteur privé, et peut générer plus de 32 000 rapports sur le marché du travail en fonction de la profession et du lieu de résidence du client. Les rapports fournissent l'information recherchée et complète sur les offres d'emploi, les salaires, les tendances et les perspectives d'emploi, les exigences en matière de réglementation et d'accréditation, les compétences professionnelles, et les programmes d'études et de formation propres à une profession, à l'échelle régionale, provinciale et nationale.

6.2 Travailler au Canada

En 2013-2014, Travailler au Canada (TaC) était le seul site Web intégré du gouvernement du Canada pour la diffusion des ressources d'IMT. Il a été fusionné au Guichet-Emplois en mars 2014. Sous le nom de ce dernier, le nouveau site continue d'offrir aux visiteurs l'accès aux possibilités d'emploi et à de l'information sur les carrières et les professions, à une liste de contrôle pour les compétences et les connaissances, ainsi qu'à une fonction de recherche sur les programmes d'études.

Pour de plus amples renseignements sur le Guichet-Emplois, veuillez consulter le site : **http://www.guichetemplois.gc.ca/**.

CHAPITRE 4

Administration du régime

Ce chapitre fournit un aperçu de la prestation des services de l'assurance-emploi dont ont bénéficié les Canadiens en 2013-2014. La section I décrit brièvement le contexte dans lequel les prestations d'assurance-emploi ont été versées. La section II donne un aperçu des modes de prestation de services grâce auxquels les Canadiens peuvent obtenir des renseignements généraux sur le régime d'assurance-emploi. La section III se penche sur le traitement des demandes et les services spécialisés, y compris les centres d'appels spécialisés, les services aux employeurs et les décisions de l'assurance-emploi portées en appel. La section IV explore la qualité des services de l'assurance-emploi, y compris l'exactitude des paiements. Enfin, la section V évalue l'intégrité de l'exécution du régime de l'assurance-emploi.

I. CONTEXTE

Le rôle de Service Canada est de fournir rapidement et avec exactitude des prestations et des services d'assurance-emploi, et de soutenir les clients de l'assurance-emploi à chaque étape du processus de la prestation des services, depuis l'information sur les prestations, les réponses formulées par rapport aux demandes de renseignements et l'aide offerte aux employeurs, jusqu'au traitement des demandes et aux moyens proposés pour interjeter appel d'une décision.

Les prestations d'assurance-emploi sont offertes par l'entremise d'un modèle de prestation multimodale de services (en ligne, en personne ou par téléphone), conçu pour satisfaire à la demande quotidienne des clients. Le traitement et le paiement des prestations s'effectuent par le biais d'un réseau national de sites de traitement et de centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi situés dans l'ensemble du pays.

La charge de travail du réseau de prestation de services de l'assurance-emploi varie considérablement d'une semaine à l'autre et d'un mois à l'autre puisque les demandes de renseignements de la part des clients et le volume des demandes varient eux-mêmes considérablement selon les tendances saisonnières, les dates clés et les hausses imprévues du nombre de demandes découlant de conditions économiques.

Comme il a été mentionné au chapitre 1, l'économie canadienne a encore une fois affiché une croissance du PIB en 2013-2014 et la croissance du marché du travail au Canada est demeurée plus importante que dans plusieurs pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE). Bien que le vieillissement démographique ait continué d'avoir des répercussions sur la population active, le Canada a connu, pour une quatrième année consécutive, une augmentation de l'emploi et une diminution du taux de chômage annuel atteignant 7.0 % en 2013-2014. Toutefois, le taux de chômage annuel est demeuré plus élevé par un point de pourcentage que le taux

de 6.0 % observé en 2007-2008, soit un an avant la récession de la fin des années 2000. Après avoir connu une baisse pour s'établir à 18,2 semaines en 2012-2013, la durée moyenne du chômage a augmenté légèrement jusqu'à 18,5 semaines en 2013-2014, et l'on dénombrait 1,34 million de chômeurs en moyenne pour un mois donné, ce qui correspond à une diminution de 1,4 % par rapport à 2012-2013.

En 2013-2014, Service Canada a reçu 2,78 millions de demandes d'assurance-emploi et a versé 15,8 milliards de dollars en versements aux prestataires. Le volume de demandes a augmenté légèrement comparativement à 2012-2013 (0,70 %) et est demeuré plus élevé que le niveau de base du volume annuel des demandes de prestations d'assurance-emploi de 2,6 millions établi en 2007-2008. Cette hausse a par ailleurs eu des répercussions sur la capacité du Ministère à répondre selon les normes de service. Qui plus est, les clients ont présenté près de 4,6 millions de demandes de services en personne liées à l'assurance-emploi tandis que 4,2 millions de demandes de renseignements ont été gérées par les centres d'appels spécialisés et 585 000 demandes liées à l'assurance-emploi par le 1 800 O-Canada.

En plus du versement des prestations d'assurance-emploi, la transformation et la modernisation des opérations de gestion sont demeurées une priorité clé pour le Ministère en 2013-2014. Au cours de la dernière décennie, en raison de la modernisation et de l'automatisation, la prestation des services d'assurance-emploi est passée d'un processus manuel fondé sur le papier (dont 100 % des demandes nécessitaient l'intervention d'un agent) à un réseau partiellement automatisé. Les prestataires peuvent désormais présenter des demandes en ligne, les documents papiers sont presque tous éliminés, et les activités de traitement peuvent être déplacées vers les endroits du réseau de traitement national disposant de la capacité nécessaire pour s'en occuper. Pour améliorer la prestation de l'assurance-emploi de façon continue, les efforts visant à accroître l'automatisation du traitement des demandes et l'optimisation des services électroniques mis à la disposition des personnes et des entreprises se sont poursuivis en 2013-2014.

II. INFORMATION GÉNÉRALE ET DEMANDES DE RENSEIGNEMENTS

Cette section se penche sur le modèle de prestation multimodale de services qui permet aux Canadiens d'accéder à l'information sur l'assurance-emploi par Internet, par téléphone ou en personne.

1. Sur Internet (Cliquez)

1.1 Site Web de Service Canada

Le site Web de Service Canada fournit de l'information sur une vaste gamme de programmes et services du gouvernement, y compris le régime d'assurance-emploi. En 2013-2014, le nombre de visites sur le site a augmenté de 1,2 % par rapport au dernier exercice financier, portant le nombre de visites annuelles à environ 81,5 millions[1].

En moyenne, les visiteurs ont consulté 3,8 pages sur le site Web de Service Canada, et près d'une visite sur 10 (9,1 %) était associée à 8 pages consultées ou plus. Deux des cinq pages les plus consultées à partir de la page d'accueil de Service Canada concernaient l'assurance-emploi : « Remplir ma déclaration d'assurance-emploi » (24,4 % des visites sur la page d'accueil) et la page d'index de l'assurance-emploi (4,5 % des visites sur la page d'accueil). L'hyperlien le plus populaire a été « Accéder à Mon dossier Service Canada », qui a généré 27,4 % de toutes les visites sur la page d'accueil. Bien que l'utilisation de la principale page de renvoi vers le contenu sur l'assurance-emploi ait connu une légère diminution (-1,2 %), le nombre de visites concernant l'assurance-emploi sur le site Web a globalement augmenté de 6,9 %.

Les vidéos sur le Web constituent également un moyen rentable pour aider les clients à utiliser les options libre-service et à effectuer des transactions. En 2013-2014, les vidéos relatives à l'assurance-emploi ont donné lieu à 201 985 téléchargements à partir du site Web de Service Canada et 7 434 téléchargements supplémentaires à partir du compte YouTube de Service Canada.

[1] L'annexe 4.1 présente une répartition par région des visites effectuées sur le site Web de Service Canada.

En mars 2014, le site Web de Service Canada a été révisé en profondeur afin de simplifier certaines sections et reformuler le contenu pour le rendre plus accessible aux utilisateurs. Parmi les principaux changements apportés : l'accès à Mon dossier Service Canada (MDSC) est plus en évidence; les liens les plus populaires sont organisés selon les principales tâches et recherches sur le site; et le contenu est présenté selon le service et l'événement marquant de la vie au moyen de menus déroulants au haut de la page d'accueil.

Selon certaines indications, la transition aux services électroniques pourrait continuer d'être difficile pour certaines personnes malgré ces changements. Selon une étude récente de Service Canada qui a examiné les données d'un sondage de 2011 auprès des clients des services en personne[2], plus du tiers (35 %) des clients de l'assurance-emploi qui ont répondu au sondage pourraient éprouver certaines difficultés à utiliser les services électroniques pour répondre à leurs besoins en matière de service.

Alors que plus de la moitié (55 %) de ces clients ont déclaré avoir visité un Centre Service Canada (CSC) pour présenter une demande, d'autres s'y sont rendus pour obtenir de l'aide afin de remplir une demande (38 %) ou pour utiliser Internet (13 %). Ces clients ont déclaré qu'ils ont dû aller dans un CSC pour leurs besoins en matière de services car ils n'avaient pas accès à un ordinateur (51 %), n'avaient pas accès à Internet (42 %) ou préféraient recevoir des services en personne (38 %).

Selon l'étude, les clients qui pourraient éprouver des difficultés à utiliser les services électroniques pour répondre à leurs besoins en matière de services sont plus susceptibles d'être des hommes d'âge moyen qui ont besoin d'aide pour remplir ou soumettre une demande. La plupart (71 %) de ces clients étaient sans emploi[3], avaient un niveau de scolarité égal ou inférieur au secondaire et n'avaient pas accès à un ordinateur ni à Internet. Ces clients avaient également tendance à résider en milieu rural et à se rendre dans des plus petits CSC pour leurs besoins en services. Bien qu'environ la moitié d'entre eux aient utilisé le téléphone et Internet avant de se rendre dans un CSC, moins du tiers (27 %) ont utilisé le site Web de Service Canada avant d'utiliser le mode de prestations de services en personne.

1.2 Mon dossier Service Canada

Mon dossier Service Canada (MDSC) est un portail transactionnel sécurisé sur le site Web de Service Canada qui permet aux clients de visualiser et de mettre à jour en ligne leurs renseignements liés à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada et au programme de la Sécurité de la vieillesse. L'utilisation de services électroniques contribue à fournir des services plus accessibles, précis et rapides aux Canadiens.

Grâce à MDSC, les clients peuvent visualiser en ligne les renseignements portant sur leurs demandes d'assurance-emploi actuelles et antérieures. À l'aide de la section sur l'assurance-emploi, les clients peuvent effectuer les opérations suivantes :

- visualiser les messages de l'assurance-emploi ainsi que l'information sur leurs versements et leur demande de prestations;
- visualiser et modifier les données relatives au dépôt direct de l'assurance-emploi, leur adresse postale et leur numéro de téléphone;
- visualiser et imprimer leurs feuillets de renseignements fiscaux relatifs à l'assurance-emploi;
- visualiser leur relevé d'emploi (RE) électronique;
- s'inscrire au régime d'assurance-emploi afin d'avoir accès aux prestations spéciales (pour les travailleurs autonomes).

MDSC fournit également des liens vers d'autres services électroniques, comme la demande de prestations d'assurance-emploi en ligne (Appli-Web) et le service de déclaration par Internet. Chaque mois, les clients de l'assurance-emploi consultent MDSC plus de 300 000 fois pour obtenir des mises à jour sur leurs demandes d'assurance-emploi, soumettre de nouveaux renseignements, et s'inscrire au service de dépôt direct ou modifier leurs données relatives à ce service.

---

2 Le sondage de 2011 sur les clients utilisant les services en personne de Service Canada a été mené en novembre 2011 sur un échantillon de 5 748 personnes. La majorité (68 %) des répondants étaient des clients de l'assurance-emploi.

3 Les autres travaillaient à temps plein (19 %), à temps partiel (9 %) ou en travail autonome (1 %). Ce ne sont pas tous les clients de l'assurance-emploi qui se déclarent sans emploi en raison des différents types de prestations, notamment les prestations régulières parentales, de maternité, de maladie, de formation, de travail partagé et d'aide au travail autonome.

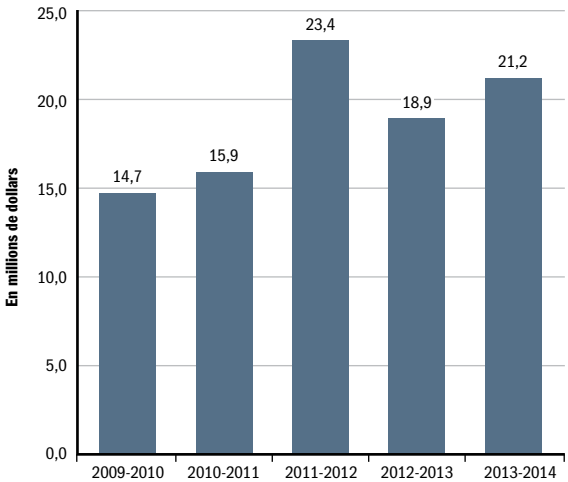
En 2013-2014, le nombre d'ouvertures de session dans MDSC a augmenté de 12,3 % par rapport à l'exercice précédent, les Canadiens ayant ouvert une session 21,2 millions de fois. Le graphique 1 montre que bien que MDSC ait reçu un plus grand nombre d'ouvertures de session en 2011-2012, surtout en raison du ralentissement économique, cette tendance à la hausse est observable depuis les cinq dernières années. En 2013-2014, 716 382 nouveaux utilisateurs se sont inscrits à MDSC, une diminution de 8 % par rapport à 2012-2013, ce qui a porté le nombre estimatif d'utilisateurs actifs à plus de 2,6 millions. Bien que cette diminution du nombre d'inscriptions ne puisse être attribuée à un seul facteur, les facteurs possibles pourraient comprendre : une reprise après le ralentissement économique (l'assurance-emploi est la section la plus consultée de MDSC), et le fait que les clients fréquents de l'assurance-emploi (p. ex. les travailleurs saisonniers) ont probablement déjà créé un compte sur MDSC lors de contacts antérieurs.

Les efforts de modernisation se sont poursuivis tout au long de 2013-2014 pour améliorer la stabilité et la disponibilité de MDSC, améliorer l'expérience des utilisateurs de la section sur l'assurance-emploi, et fournir des renseignements plus détaillés sur les demandes d'assurance-emploi aux prestataires. Tout particulièrement, MDSC a lancé, le 28 juin 2013, les nouveaux formulaires électroniques qui permettent aux clients de remplir des questionnaires et de les transmettre en ligne. Actuellement, deux formulaires liés à l'assurance-emploi sont disponibles :

- Absence du Canada, un formulaire qui permet aux clients d'indiquer lorsqu'ils sont à l'extérieur du Canada (pour des vacances ou toute autre raison);
- Cours ou programme de formation, qui permet aux clients d'indiquer lorsqu'ils participent à un cours ou à un programme de formation.

GRAPHIQUE 1

Ouvertures de session dans Mon dossier Service Canada



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

En 2013-2014, d'autres améliorations ont été apportées à MDSC, notamment les pages d'ouverture de session ont été simplifiées en fonction des commentaires des clients et du personnel de Service Canada. De plus, le processus d'inscription rapide de MDSC a été mis en œuvre afin que tous les Centres Service Canada puissent attribuer aux clients des codes d'accès personnels leur permettant de compléter sans délai leur inscription à MDSC. À l'automne 2013, le nouvel outil Mon dossier d'entreprise Service Canada a été implanté. Pour obtenir de plus amples renseignements sur ce service, veuillez consulter la sous-section 3 de la section III.

1.3 Demande d'assurance-emploi en ligne (Appli-Web)

Introduite en juin 2001, la demande d'assurance-emploi en ligne (Appli-Web) permet aux clients de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi à partir de n'importe quel endroit où ils ont accès à Internet. Le service Appli-Web est accessible tous les jours, 24 heures sur 24. Les clients peuvent également se présenter à leur Centre Service Canada local, où Appli-Web est aussi accessible.

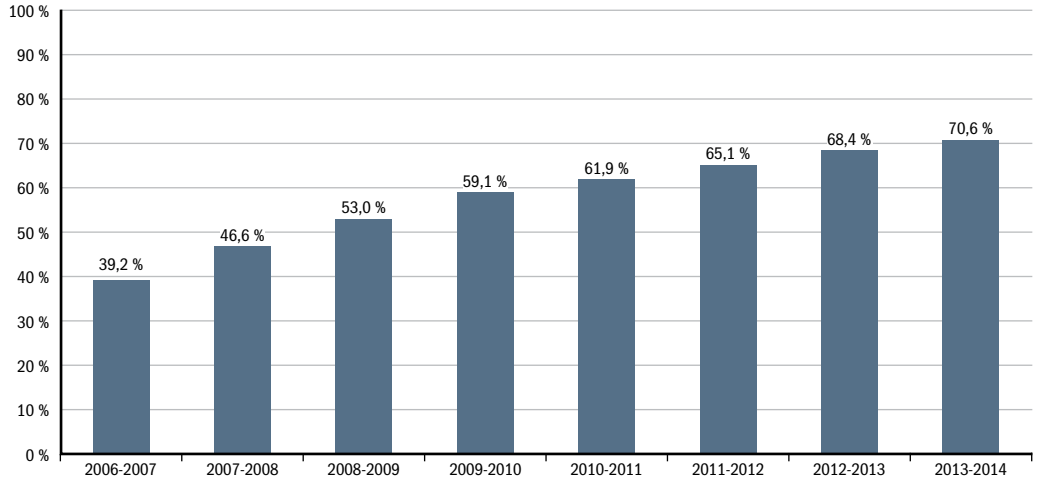
En 2013-2014, la demande d'assurance-emploi en ligne demeurait la méthode la plus couramment utilisée pour présenter une demande de prestations d'assurance-emploi. En effet, 98,4 % des demandes ont été présentées au moyen d'Appli-Web. Le taux d'utilisation de ce service est demeuré bien au-delà de 95 % depuis 2007-2008.

1.4 Service de déclaration par Internet

Pour recevoir leurs prestations d'assurance-emploi, la plupart des prestataires doivent remplir et envoyer toutes les deux semaines une déclaration attestant qu'ils y ont toujours droit. Le Service de déclaration par Internet permet aux prestataires de répondre à cette exigence aisément et en toute sécurité, réduisant ainsi

GRAPHIQUE 2

Pourcentage de prestataires ayant recours au Service de déclaration par Internet



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

le temps de traitement des versements d'assurance-emploi et assurant la facilité d'accès au service dans le cas des prestataires malentendants ou ne disposant pas d'un téléphone à clavier.

De plus, le Service de déclaration par Internet permet également aux prestataires de fournir directement de l'information concernant leurs absences du Canada et leurs cours de formation; entrainant ainsi une réduction du nombre d'appels dans les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi et de la charge de travail dans les centres de traitement. En 2013-2014, 70,6 % des prestataires ont utilisé le Service de déclaration par Internet pour présenter une déclaration toutes les deux semaines. Le pourcentage de prestataires ayant recours à ce service a augmenté considérablement au cours des huit dernières années.

2. Par téléphone (Appelez)

Le 1 800 O-Canada accueille toute demande de renseignements généraux, tandis que des renseignements sur l'assurance-emploi propres à un client peuvent être obtenus auprès des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi. Le réseau des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi continue d'être le premier point de contact accessible au public et aux prestataires pour les demandes de renseignements des clients portant sur le régime d'assurance-emploi et les demandes de renseignements concernant des points comme le processus de demande, l'état d'une demande, l'admissibilité aux prestations et le versement des prestations. Voir la section III intitulée: Traitement des demandes et services spécialisés du présent chapitre.

2.1 1 800 O-Canada

Le 1 800 O-Canada est accessible du lundi au vendredi dans plus de 60 pays. Les services sont offerts en anglais et en français. Pour les appels en provenance du Canada, le service est offert de 8 h à 20 h, quel que soit le fuseau horaire. Les personnes qui appellent de l'extérieur du Canada ont accès au service de 8 h à 20 h, heure de l'Est. Selon la norme relative à la prestation de services, les agents bilingues doivent répondre aux appels dans un délai de 18 secondes (3 sonneries), 85 % du temps. En 2013-2014, le 1 800 O-Canada a atteint cet objectif 86 % du temps.

En 2013-2014, les agents du 1 800 O-Canada ont répondu à 1,91 million d'appels, ce qui représente une baisse de 6 % par rapport à 2012-2013. Le volume total d'appels provenant du Canada et de l'extérieur du pays comprenait plus de 585 000 demandes générales liées à l'assurance-emploi, ce qui représente une diminution de 2 % par rapport à 2012-2013[4]. À l'échelle du pays,

10 % des appels liés à l'assurance-emploi provenaient de l'Atlantique, 24 % du Québec, 34 % de l'Ontario et 32 % des provinces de l'Ouest et des territoires. Somme toute, le nombre de demandes générales liées à l'assurance-emploi a atteint un sommet en janvier (12 % du nombre annuel), puis encore en juillet et en août (respectivement 8,6 % et 7,9 % du nombre annuel).

3. En personne (Visitez)

3.1 Points de service

Service Canada compte 581 points de service (324 Centres Service Canada à temps plein et à temps partiel et 257 sites de services mobiles réguliers), où les citoyens peuvent obtenir de l'information générale concernant le processus de demande d'assurance-emploi et les critères d'admissibilité. Les employés de Service Canada dans ces emplacements aident également les clients à remplir leurs demandes de prestations, ce qui comprend l'identification du client, la validation des documents à l'appui et la vérification de l'information pour assurer qu'elle soit complète.

Les points de service en personne se répartissent en deux catégories :

- Les CSC sont des bureaux ouverts à temps plein ou à temps partiel, jusqu'à cinq jours par semaine, gérés et occupés par du personnel de Service Canada qui fournit des renseignements généraux et des services transactionnels. Les CSC peuvent fonctionner de manière autonome ou partager des locaux avec d'autres organisations.
- Les sites de services mobiles réguliers sont des points de service qui se trouvent ailleurs que dans un CSC, mais qui offrent des services similaires. Des employés de Service Canada (provenant d'un CSC à proximité) se rendent régulièrement (p. ex. une journée par semaine) dans des endroits prédéterminés afin d'y offrir des services. Les services mobiles réguliers sont généralement offerts dans les locaux des partenaires en région rurale ou éloignée (comme ceux des conseils de bande ou dans des bureaux provinciaux ou territoriaux), et ils sont gérés au moyen de contrats de service ou d'un protocole d'entente.

Service Canada vise à faire en sorte que 90 % des Canadiens aient accès à l'un de ses points de service (Centre Service Canada ou site de services mobiles réguliers) dans un rayon de 50 kilomètres en voiture de leur domicile. Le nombre ou le réseau de bureaux peut varier et est modifié selon les besoins et la demande de services. Au cours des cinq dernières années, cette norme de service a été respectée, le résultat obtenu a été de 95,9 % en 2013-2014.

En 2013-2014, les clients ont présenté près de 4,6 millions de demandes de services liées à l'assurance-emploi[5] auprès d'un point de service en personne, ce qui représentait 36 % de tous les échanges gérés dans ces emplacements. De ce nombre, les visites liées à l'assurance-emploi dans des sites de services mobiles réguliers à l'échelle du pays représentaient plus de 89 600 demandes de services.

En 2013-2014, la répartition du type d'aide offert à propos de l'assurance-emploi dans les points de service en personne était la suivante : 51 % pour offrir une aide de suivi, 26 % pour la prestation de renseignements généraux, 20 % pour la promotion et la facilitation de l'utilisation des services électroniques, et 3 % pour l'acceptation d'une demande du soutien relativement à une demande.

3.2 Services mobiles occasionnels

Service Canada utilise les services mobiles occasionnels pour rejoindre les collectivités de partout au pays. Les services mobiles occasionnels complètent les services offerts dans les CSC et les sites de services mobiles réguliers. De plus, ils permettent de mieux faire connaître les programmes et les services offerts par Service Canada en fournissant de l'information aux gens à des emplacements de mise à pied massive et à d'autres endroits comme les écoles, les organismes de services communautaires et les maisons de retraite.

4 L'annexe 4.2 présente la répartition par région des appels reçus au 1 800 O-Canada au sujet de l'assurance-emploi.

5 L'annexe 4.1 présente une répartition par région des demandes liées à l'assurance-emploi en personne.

En 2013-2014, les services mobiles occasionnels ont offert les séances d'information sur l'assurance-emploi suivantes[6] :

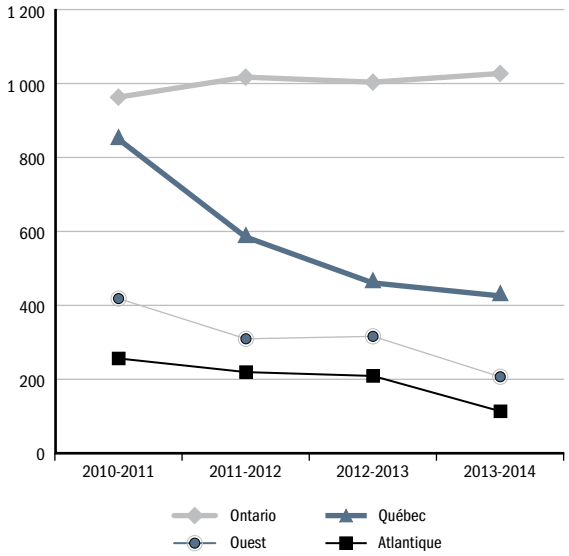
- 556 séances d'information sur l'assurance-emploi destinées à des travailleurs susceptibles d'être mis à pied auxquelles ont assisté 15 150 participants;
- 354 séances d'information sur l'assurance-emploi destinées à des travailleurs effectuant du travail partagé auxquelles ont pris part plus de 7 645 participants;
- 885 séances d'information sur l'assurance-emploi destinées à des employeurs auxquelles ont assisté 1 563 entreprises et organisations[7].

Le graphique 3 présente une répartition par région des séances d'information offertes aux citoyens, y compris les travailleurs susceptibles d'être mis à pied et les travailleurs effectuant du travail partagé.

Aucun objectif annuel n'est fixé pour les séances d'information sur l'assurance-emploi offertes dans le cadre des services mobiles occasionnels puisque ces séances ne sont offertes que sur demande. Depuis 2010-2011, on a observé une diminution

GRAPHIQUE 3

Répartition par région de Service Canada des séances d'information sur l'assurance-emploi offertes aux citoyens



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Services mobiles occasionnels

Séances d'information sur l'assurance-emploi

Lorsque Service Canada apprend que d'importantes mises à pied auront lieu, le personnel des bureaux régionaux communique avec les employeurs pour organiser une séance d'information sur l'assurance-emploi. De concert avec les partenaires, les travailleurs licenciés ont droit à des ateliers sur place portant sur la rédaction de curriculum vitæ, les techniques de recherche d'emploi, les compétences à acquérir pour passer des entrevues, l'assurance-emploi et les programmes de soutien provinciaux à leur disposition. Les séances sont souvent prévues à très court terme et dans des régions éloignées. Des exemples de séances offertes lors d'importantes mises à pied en 2013-2014 comprennent : 130 travailleurs licenciés à Dartmouth en Nouvelle-Écosse, 400 travailleurs licenciés à Labrador à Terre-Neuve-et-Labrador et 400 travailleurs licenciés à Belleville en Ontario.

Service Canada offre également des séances d'information sur l'assurance-emploi en cas de catastrophe. Le 6 juillet 2013, un déraillement de train a anéanti le centre-ville de la municipalité de Lac-Mégantic au Québec, laissant les citoyens en état de choc devant l'ampleur de cette tragédie. Une équipe composée de représentants des secteurs clés du Ministère (p. ex. services et programmes aux citoyens, traitement, intégrité, communication, installations, etc.) a rapidement été mise sur pied et, environ 48 heures plus tard, un nouveau site de services mobiles occasionnels a été mis à la disposition du public. Des outils sur mesure et des partenariats ont été créés pour répondre plus efficacement aux besoins des citoyens, tout particulièrement en ce qui a trait à l'assurance-emploi. Alors que certains employés de Service Canada ont établi la communication avec les employeurs touchés par la tragédie afin de définir leurs besoins, d'autres ont veillé à ce que les travailleurs ayant perdu leur emploi puissent recevoir l'information nécessaire pour présenter une demande d'assurance-emploi. Des séances d'information ont été offertes aux employeurs et aux travailleurs de Lac-Mégantic et des régions avoisinantes. En tout, 1 000 citoyens ont profité de ces services, 375 employeurs ont reçu un appel de courtoisie et de l'information, et environ 275 demandes de prestations d'assurance-emploi ont été traitées.

6 L'annexe 4.3 contient des renseignements plus détaillés sur les services mobiles occasionnels.

7 Comme dans les précédents rapports, ce chiffre comprend les occasions au cours desquelles on a expliqué aux employeurs comment remplir convenablement leurs relevés d'emploi.

constante du nombre de séances offertes aux citoyens, notamment une baisse de 11 % en 2013-2014 par rapport à l'année précédente. Alors que nous nous éloignons de plus en plus du ralentissement économique de 2008-2009, la demande pour de telles séances ne cesse de diminuer. Cette situation peut s'expliquer en partie par : les changements dans l'économie et les priorités locales, une réduction de la nécessité de tenir de telles séances puisque des renseignements sur l'assurance-emploi sont accessibles en ligne, et la possibilité pour les clients de modifier directement leurs renseignements personnels liés à l'assurance-emploi en ligne.

III. TRAITEMENT DES DEMANDES ET SERVICES SPÉCIALISÉS

Cette section fournit un aperçu des activités de 2013-2014 liées au traitement des demandes et aux services spécialisés, y compris les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi, les services aux employeurs et les décisions de l'assurance-emploi portées en appel.

1. Traitement des demandes

Le paiement des prestations d'assurance-emploi s'effectue au moyen d'un réseau national de centres de traitement situés dans l'ensemble du pays. Le réseau traite les nouvelles demandes (qualifiées de demandes initiales) et le renouvellement ou la réactivation de demandes existantes (qualifiées de demandes renouvelées), ce qui comprend les demandes révisées qui sont créées lorsque de nouveaux renseignements ou des renseignements à jour sont reçus au cours du cycle de vie de la demande. Il y a divers niveaux de complexité (non complexe, niveau 1 et niveau 2) liés au traitement des demandes. Les tâches non complexes sont liées à la saisie de données et aux activités de préparation des demandes. Les tâches de niveau 1 concernent l'établissement de simples faits et aux calculs relatifs aux demandes. Les tâches de niveau 2 se rapportent à l'établissement de faits complexes comme le motif d'une cessation d'emploi.

1.1 Volume des demandes

En 2013-2014, Service Canada a reçu 2,78 millions de demandes de prestations d'assurance-emploi, ce qui représentait une augmentation de 0,70 % par rapport à l'exercice précédent[8]. Le nombre de demandes est demeuré élevé par rapport à la période antérieure à la récession (2,6 millions de demandes). Le tableau 1 présente l'historique du nombre de demandes reçues au cours des cinq derniers exercices tandis que le graphique 4 présente une répartition des demandes établies par type de prestations.

De nouvelles approches et prestations d'assurance-emploi ont été implantées en 2013-2014, notamment les prestations pour les parents d'enfants gravement malades (PEGM). Mises en œuvre le 9 juin 2013, ces prestations offrent un soutien du revenu aux parents ou aux tuteurs légaux d'enfants mineurs (moins de 18 ans) dont la vie est en danger en raison d'une maladie ou d'une blessure. Les nouvelles PEGM sont traitées manuellement au centre spécialisé de Sudbury, en Ontario. À la fin du mois de mars 2014, 1 090 demandes avaient été établies.

Service Canada a appuyé la promotion de ces prestations en affichant des renseignements supplémentaires sur le site Web de Service Canada et en organisant une campagne de sensibilisation qui s'est tenue de janvier à mars 2014. Au cours de cette campagne, 57 intervenants, comme des hôpitaux pour enfants et des centres de soins palliatifs, ont eu recours à des produits promotionnels électroniques, dont des messages sur les médias sociaux. De plus, une vidéo sur les PEGM a été présentée sur 46 réseaux dans des

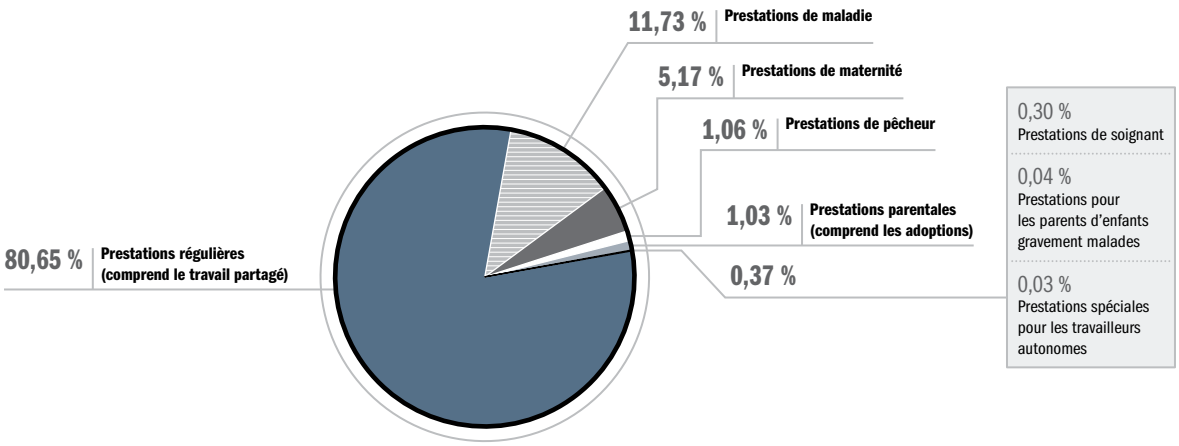
TABLEAU 1
Nombre de demandes reçues par exercice financier

Exercice financier	Nombre de demandes initiales et renouvelées reçues
2013-2014	2 778 769
2012-2013	2 759 570
2011-2012	2 854 168
2010-2011	2 917 508
2009-2010	3 213 972

[8] L'annexe 4.5 présente une répartition par région des demandes d'assurance-emploi traitées.

GRAPHIQUE 4

Demandes établies par type de prestations, 2013-2014 (%)



Remarque : Le pourcentage de demandes établies reflète le type de prestations initialement demandé par chaque client (p. ex. si un client a tout d'abord présenté une demande pour des prestations de maternité avant de demander des prestations parentales, uniquement les prestations de maternité apparaîtront en tant que demande établie).

Source : Données administrative de l'assurance-emploi.

cabinets pédiatriques, obstétriques et gynécologiques d'un bout à l'autre du pays. Lors de la campagne, on a observé une augmentation de 20,01 % du nombre de demandes de PEGM. Le nombre de visites sur la page Web a également augmenté : soit de 13,50 % pour la version anglaise du site Web des PEGM (19,01 % pour les visites uniques) et de 5,28 % pour la version française (8,21 % pour les visites uniques).

En 2013-2014, des modifications ont également été apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* et au *Règlement sur l'assurance-emploi* afin de mettre en œuvre une nouvelle approche nationale pour le calcul des taux de prestations fondée sur les « meilleures semaines variables » lors de la période d'admissibilité. Cette approche a été mise en œuvre à l'échelle nationale le 7 avril 2013. Elle permet de veiller à ce que le taux de prestations versé aux clients soit calculé en fonction de leurs « meilleures semaines » de rémunération assurable au cours de leur période d'admissibilité. Le nombre de « meilleures semaines » (de 14 à 22) pendant la période d'admissibilité est fixé selon le taux de chômage de chacune des régions économiques de l'assurance-emploi.

L'initiative Jumeler les Canadiens (et les Canadiennes) aux emplois disponibles (JCCED), mise en œuvre en janvier 2013, vise à fournir des mesures de soutien supplémentaires aux prestataires pour qu'ils puissent rejoindre la population active. JCCED encourage les Canadiens à se chercher un emploi tout en touchant des prestations. À la suite des activités de conformité tenues dans le cadre de JCCED (comme les séances d'information pour les clients qui permettent de repérer les risques liés à l'intégrité du programme et qui mettent un accent plus important sur les obligations des clients), les activités liées au traitement des demandes d'assurance-emploi ont augmenté dans les domaines suivants : l'approbation des demandes, les réponses aux demandes de renseignements et le traitement de la révision des demandes présentant des problèmes relatifs à la recherche d'emploi ou au fait d'accepter un emploi convenable.

Pour ce qui est des prestations spéciales pour les travailleurs autonomes[9], on comptait 14 394 travailleurs autonomes inscrits au régime d'assurance emploi en date du 31 mars 2014, soit une augmentation de 1 530 cotisants par rapport à l'exercice

[9] Depuis janvier 2010, les travailleurs autonomes qui sont citoyens canadiens ou résidents permanents peuvent, sur une base volontaire, conclure un accord avec la Commission de l'assurance-emploi du Canada, en vue d'adhérer au régime de façon à pouvoir toucher des prestations spéciales. Celles-ci comprennent les prestations de maternité, parentales, de maladie, de compassion et pour parents d'enfants gravement malades.

précédente. En 2013-2014, 838 demandes ont été établies et réparties parmi des prestations de maladie, des prestations de maternité, des prestations parentales, des prestations de soignant et des prestations pour les parents d'enfants gravement malades.

1.2 Rapidité de paiement

Plusieurs facteurs peuvent avoir une incidence sur la rapidité du traitement des demandes d'assurance-emploi, notamment les fluctuations saisonnières de la charge de travail. La rapidité de paiement, un indicateur de rendement clé pour le traitement des demandes d'assurance-emploi, mesure le pourcentage de demandes initiales ou renouvelées pour lesquelles un paiement ou un avis de non-paiement est envoyé au prestataire dans les 28 jours qui suivent la date de présentation de sa demande. L'objectif national pour la rapidité de paiement est de 80 % en moyenne par exercice.

En raison du volume constamment élevé de demandes et des ressources limitées, le Ministère a atteint une moyenne de 69,3 % pour la rapidité de paiement[10] en 2013-2014, ce qui représente une diminution de 5,2 points de pourcentage par rapport à l'exercice précédent et un pourcentage inférieur à l'objectif de 80 %. Plusieurs facteurs peuvent retarder le paiement des prestations dans une période de 28 jours et avoir une incidence sur la rapidité de paiement, notamment les demandes de prestations incomplètes qui exigent des précisions et les demandes complexes pour lesquelles Service Canada doit établir des faits auprès des employeurs ou de tierces parties afin de pouvoir prendre une décision juste et équitable. De plus, le volume de demandes peut varier considérablement d'une semaine à l'autre et des périodes de pointe ont lieu lorsque le Ministère reçoit un volume de demandes supérieur à la normale à l'échelle du pays attribuable en partie à des tendances saisonnières ou à des périodes de pointes. Cette situation engendre une charge de travail variable qui a ensuite des répercussions sur la rapidité de paiement.

1.3 Programme de modernisation

Encore en 2003, le processus de prestation de services de l'assurance-emploi était entièrement fait sur support papier et les demandes de prestations étaient traitées manuellement et localement. Au cours des 10 dernières années, le modèle de prestation de services de l'assurance-emploi a progressivement pris la forme d'un réseau partiellement automatisé grâce auquel presque tous les documents papier sont éliminés, les documents pertinents sont numérisés et les activités de traitement peuvent être déplacées vers les endroits du réseau de traitement national disposant de la capacité nécessaire pour s'en occuper.

En 2013-2014, Service Canada a continué d'investir dans la conception et l'utilisation de technologies visant à soutenir le traitement automatisé des prestations. Grâce à ces efforts d'automatisation, 66,2 % des demandes de prestations d'assurance-emploi ont été traitées de manière partiellement ou complètement automatisée en 2013-2014, comparativement à 65,7 % en 2012-2013. Comme le montre le graphique 5, les employeurs ont transmis 75 % de leurs relevés d'emploi (RE) en ligne et 92,1 % des clients ont choisi de recevoir leurs prestations d'assurance-emploi au moyen du dépôt direct[11]. Qui plus est, presque tous les prestataires présentent désormais leurs dossiers électroniques par téléphone ou Internet.

Bien que le montant annuel des prestations versées ait augmenté et que le nombre de demandes d'assurance-emploi reçues ait légèrement diminué depuis 2001-2002, le coût de traitement pour chaque demande initiale ou renouvelée a diminué d'environ 43 % pendant cette période. L'augmentation des services électroniques et de l'automatisation a eu pour effet de réduire la charge de travail manuel liée au traitement des demandes, ce qui a entrainé une diminution des ressources nécessaires pour traiter les demandes et une baisse du coût par demande.

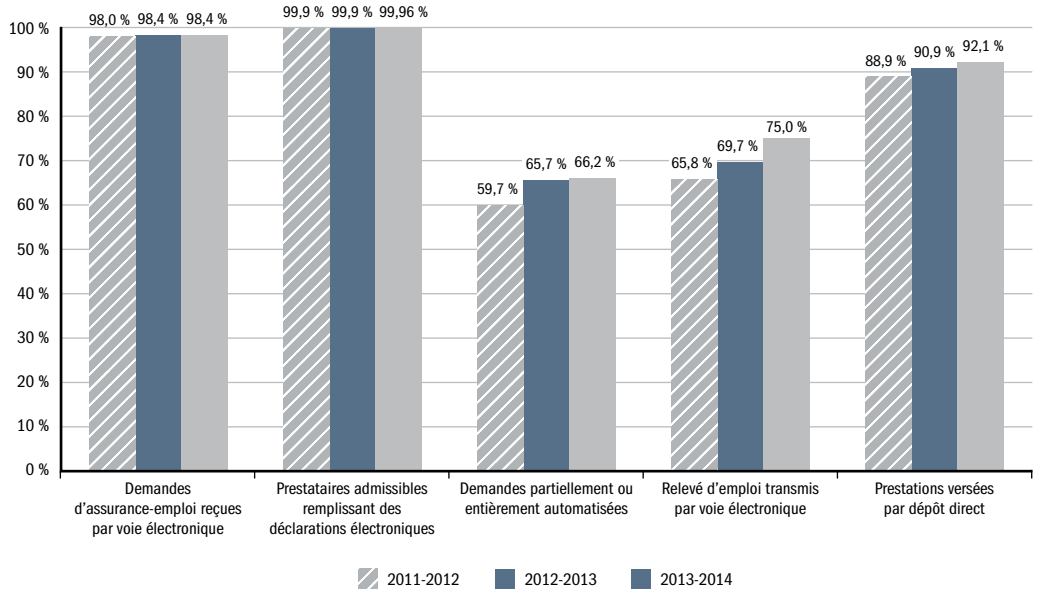
Le Ministère continue de promouvoir la possibilité pour les prestataires d'assurance-emploi de recevoir leur feuillet de renseignements fiscaux (T4E) par voie électronique au moyen de MDSC, ce qui leur permet de consulter le feuillet et de l'imprimer jusqu'à

[10] L'annexe 4.5 présente la répartition par région de la rapidité de paiement.

[11] L'annexe 4.5 contient des renseignements plus détaillés sur les dépôts directs.

GRAPHIQUE 5

Recours aux services électroniques



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

quatre semaines plus tôt que s'il le recevait par la poste. Pour l'année d'imposition 2013, plus de 513 000 prestataires d'assurance emploi ont choisi de recevoir ce feuillet par voie électronique.

2. Centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi

Le réseau des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi comporte neuf centres d'appels. Celui-ci continue d'être le premier point de contact accessible au public et aux prestataires pour les demandes de renseignements des clients portant sur le régime d'assurance-emploi et les demandes de renseignements concernant des points comme le processus de demande, l'état d'une demande, l'admissibilité aux prestations et le versement des prestations. Les appels sont répartis dans l'ensemble du réseau selon la disponibilité des ressources dans chacun des emplacements, peu importe l'endroit d'où provient l'appel.

2.1 Aperçu du rendement des centres d'appels

Les centres d'appels sont équipés d'un système de réponse vocale interactive (RVI) qui permet aux clients d'avoir recours au libre-service pour vérifier l'état de leur demande, obtenir des renseignements sur les paiements et remplir des déclarations bimensuelles. En plus du système RVI, les agents spécialisés sont disponibles pour offrir du soutien aux clients pour des demandes plus complexes qui ne peuvent être résolues au moyen du réseau libre-service. Les demandes dont la complexité et la portée dépassent les pouvoirs des agents des centres d'appels sont communiquées au centre de traitement pour qu'un suivi approprié soit effectué.

Tout comme c'est le cas avec le traitement, le nombre de demandes reçues par le réseau des centres d'appels varie au cours de l'année en fonction des tendances saisonnières, des dates clés (p. ex. renouvellement des prestations, distribution mensuelle des chèques et exigences en matière de déclaration) et des hausses imprévues découlant des conditions économiques. Même si le réseau déploie tous les efforts nécessaires pour s'adapter à ces fluctuations, un volume élevé d'appels peut toujours mener à une situation où la

demande dépasse la capacité du réseau à gérer les appels. De plus, le nombre d'appels peut varier selon le traitement des demandes et la rapidité de paiement.

En 2013-2014, le nombre total d'appels au sujet de l'assurance-emploi a atteint près de 40 millions d'appels. Plus de 56,5 % de ces appels (22 millions) ont été résolus grâce au système RVI, sans nécessiter le recours à un agent. Les agents des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi ont géré plus de 4,2 millions de demandes de la part des clients, ce qui représente198 534 appels de moins qu'en 2012-2013[12]. Les agents des centres d'appels ont répondu à 31,6 % des appels dans un délai de 180 secondes, ce qui constitue une légère diminution par rapport au résultat de l'exercice précédent (32 %), et est en deçà de l'objectif qui est de répondre à 80 % des appels dans un délai de 180 secondes.

Malgré les efforts déployés pour répondre au plus grand nombre d'appels possible, il arrive qu'un appel soit bloqué ou abandonné. Un appel est bloqué lorsque tous les agents sont occupés et que le système ne peut accepter plus d'appelants dans la file d'attente en raison d'un important volume d'appels; l'appelant est alors invité à retourner au système de RVI pour avoir recours au libre-service ou à rappeler plus tard pour joindre un agent. En 2013-2014, le nombre d'appels bloqués a été réduit de 276 841 par rapport à 2012-2013, ce qui représente 30 % du volume total d'appels (11,7 millions). Ce chiffre représente le nombre total de tentatives pour parler à un agent de centre d'appels et non le nombre de personnes qui appellent. En outre, 1,1 million d'appels ont été abandonnés au cours de la même période, soit 119 219 de moins qu'en 2012-2013. Un appel est abandonné lorsque le client raccroche pendant qu'il attend de parler à un agent; ce cas s'explique en partie par le fait que le client choisit alors de gérer lui-même son temps et de rappeler plus tard ou d'utiliser le libre-service.

Globalement, la diminution de la capacité à traiter les appels et les résultats relatifs au niveau de service sont grandement attribuables aux volumes d'appels concernant le niveau des ressources n'aient pas été et à l'augmentation du temps de traitement moyen. Alors que les agents gèrent des demandes plus complexes, le temps moyen pour répondre à une demande augmente constamment d'une année à l'autre. Bien que les niveaux de service n'ont pas été atteints, les agents ont résolu près de 81 % des appels dès la première communication, et aucun suivi n'a été nécessaire. Après avoir revu les normes de service actuelles, un nouvel objectif, soit répondre à 80 % des appels en 10 minutes, a été fixé le 1er avril 2014 afin de mieux harmoniser les attentes des clients aux ressources disponibles.

Les cinq principales raisons pour lesquelles les clients ont eu recours à des services assistés par un agent en 2013-2014 étaient les suivants :

- On a conseillé au client de parler avec un agent puisque les renseignements fournis dans ses déclarations bimensuelles ne peuvent être traités lors du processus automatisé (p. ex. le client a indiqué qu'il occupait un nouvel emploi autonome ou qu'il suivait une formation à temps plein pendant la période visée par la déclaration);
- Les renseignements demandés concernaient l'état d'une demande d'assurance-emploi présentée il y a plus de 28 jours;
- Le client désirait obtenir des renseignements sur la présentation d'une demande ou la période d'admissibilité;
- Les renseignements demandés concernaient l'état d'une demande d'assurance-emploi présentée il y a moins de 28 jours;
- Le client nécessitait de l'aide pour saisir directement sa déclaration bimensuelle ou pour corriger une erreur dans sa déclaration déjà acceptée par le système.

Évaluer la qualité des appels est un élément important du rendement des centres d'appels. La sous-section 2 de la section IV contient des renseignements sur le Programme national d'encadrement et de la qualité mis sur pied pour les centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi.

2.2 Programme de modernisation

En 2013-2014, le réseau des centres d'appels spécialisés a continué d'aller de l'avant avec son programme de modernisation. Ce programme permettra d'intégrer de nouvelles technologies et des stratégies de prestation de services visant à améliorer le service à la clientèle, à appuyer le personnel

[12] L'annexe 4.2 contient des renseignements plus détaillés sur le volume d'appels.

et à accroître le nombre de problèmes résolus dès la première communication. La vision du Ministère en ce qui a trait aux services est axée sur la mise en œuvre d'une stratégie intégrée de prestation de services qui éliminerait le transfert des demandes au sein du réseau, et qui optimiserait la résolution dès la première communication en répondant au plus grand nombre de demandes possible.

Depuis la conception du programme de modernisation en 2011-2012, les centres d'appels spécialisés ont mis en œuvre une série d'initiatives clés, y compris :

- Simplifier la prestation des services en formant les agents des centres d'appels afin qu'ils puissent répondre aux demandes des clients dès la première communication;
- Instaurer une fonction indiquant le temps d'attente afin d'en informer les clients lorsqu'ils appellent pour parler à un agent;
- Revoir les heures d'ouverture pour assurer un bon équilibre entre la demande des clients et les heures où on offre des services assistés par un agent;
- Permettre une planification plus souple de la charge de travail pour répondre plus efficacement au nombre prévu d'appels;
- Simplifier le Programme de formation pour les nouveaux employés des centres d'appels pour réduire la durée de la formation initiale et faciliter la formation par étapes;
- Mettre sur pied une ligne d'assistance nationale pour aider les agents des centres d'appels à résoudre des demandes de renseignements complexes.

Depuis 2011-2012, les nouveaux processus opérationnels en place au sein du réseau d'assurance-emploi ont permis aux agents des centres d'appels d'effectuer des transactions complexes qu'ils auraient autrement dû acheminer à des agents de traitement. En 2013-2014, un certain nombre d'agents des centres d'appels ont répondu à près de 174 327 demandes de ce genre, soit 40 237 demandes de plus qu'en 2012-2013. De plus, en novembre 2013, les agents de traitement de niveau 2 ont été intégrés au sein du réseau des centres d'appels pour répondre aux demandes plus complexes des clients dès la première communication. Depuis la mise en œuvre de cette stratégie, 30 277 éléments de travail qui auraient sans quoi été transférés à des fins de traitement ont pu être traitées dès la première communication. En 2013-2014, afin d'apporter un plus grand soutien au réseau, la ligne d'assistance nationale a répondu à 224 951 appels et les a traités, aidant ainsi les agents des centres d'appels à répondre aux questions des clients.

Puisqu'il est impossible de moderniser davantage le système téléphonique actuel pour qu'il puisse répondre aux futurs besoins organisationnels, il est essentiel d'instaurer une nouvelle plateforme de téléphonie pour les centres d'appels qui pourra être modernisée et qui permettra aux agents de ces centres de tirer profit des nouvelles technologies. En 2013-2014, EDSC a travaillé en étroite collaboration avec Services partagés Canada, qui est responsable de l'acquisition et de la mise en œuvre d'une plateforme de téléphonie pangouvernementale hébergée et offerte par abonnement dans 43 ministères. On s'attend à ce que les travaux pour la migration du réseau vers cette nouvelle plateforme commencent en 2015-2016.

3. Services de l'assurance-emploi destinés aux employeurs

Service Canada travaille de concert avec les employeurs pour veiller à ce que le régime d'assurance-emploi soit administré de manière équitable et efficace. Grâce au Centre de services aux employeurs (CSE) et au site Web de Service Canada, les employeurs peuvent consulter des renseignements à jour sur le régime d'assurance-emploi qui les aideront à comprendre leurs responsabilités et à découvrir les divers services à leur disposition, dont le Relevé d'emploi Web sur le (RE Web), Mon dossier d'entreprise Service Canada et les Centres de services aux employeurs.

3.1 Relevé d'emploi

Le relevé d'emploi (RE) est le principal document utilisé pour traiter les demandes de prestations d'assurance-emploi et pour déterminer l'admissibilité aux prestations, de même que le taux et la durée de celles-ci. Les employeurs sont tenus de présenter des RE dans les délais prévus par la Loi pour chaque employé touché par un arrêt de travail. Chaque année, plus d'un million d'employeurs canadiens remplissent plus de neuf millions de RE électroniques pour leurs employés.

Lancé en 2003, le relevé d'emploi électronique est un important facteur de la progression de l'automatisation du régime d'assurance-emploi qui aide à minimiser les erreurs, à améliorer les services offerts aux prestataires et à éviter les lourds délais qu'entrainent les interventions manuelles requises pour les RE en format papier. Le Relevé d'emploi sur le Web (RE Web) est une application en ligne sécurisée qui permet aux employeurs de produire, de transmettre, de modifier et d'imprimer des relevés d'emploi électronique.

Le RE électronique constitue un outil important pour réduire le fardeau administratif, puisque les employeurs n'ont plus besoin de commander ou d'entreposer des formulaires de RE, de conserver des exemplaires au dossier ou d'envoyer des copies à Service Canada ou à leurs employés. Les employeurs peuvent produire des RE électroniques en fonction des cycles de paie, y apporter plus facilement des modifications que sur les RE en format papier et en remplir des centaines en une seule transaction.

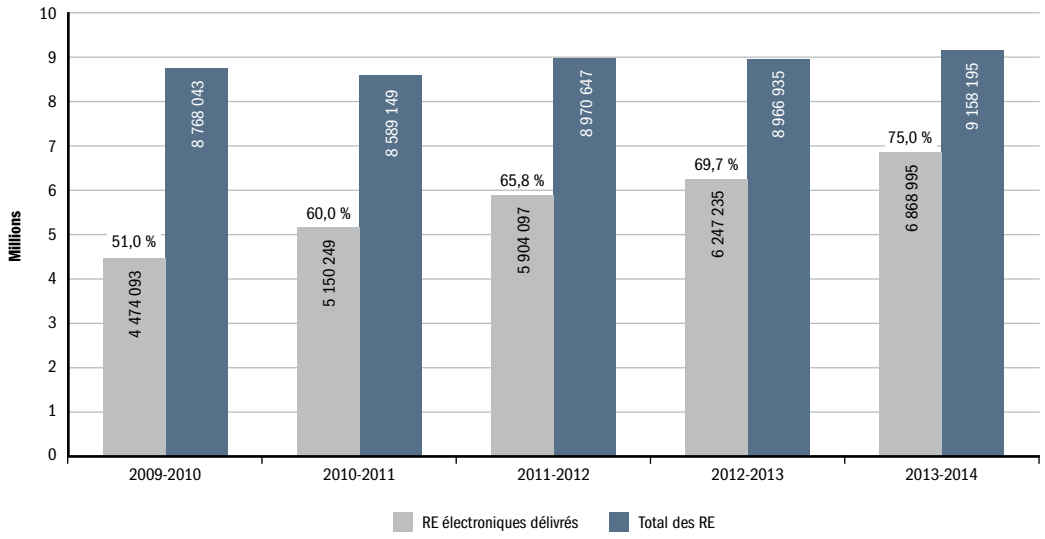
En 2013-2014, les employeurs ont soumis 9,2 millions de RE. De ce nombre, 75 % ont été transmis par voie électronique, excédant les prévisions de 72 % pour cet exercice[13]. Cela représente une augmentation de 5,3 points de pourcentage par rapport au nombre de RE transmis par voie électronique lors de l'exercice précédent.

3.2 Mon dossier d'entreprise Service Canada

Mon dossier d'entreprise Service Canada (MDESC) a été mis en œuvre à l'automne 2013 pour offrir aux entreprises canadiennes ayant besoin d'un accès aux services d'EDSC un point d'entrée unique en ligne. MDESC est un nouveau service qui permet au Ministère de centraliser et de normaliser les procédures d'inscription en ligne et les outils pour les programmes destinés aux entreprises.

En novembre 2013, le programme RE Web a commencé à avoir recours au service MDESC afin que les entreprises puissent s'inscrire en ligne. Les Services en ligne des subventions et contributions ont adopté MDESC au printemps 2014 et d'autres programmes comptent également effectuer la migration vers MDESC. Ce nouveau service permet d'éliminer les lourds processus papier et de procéder à la validation de l'identité en ligne plutôt que d'avoir à se rendre en personne dans un Centre Service Canada.

GRAPHIQUE 6
RE délivrés



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[13] L'annexe 4.4 présente une répartition par région relativement aux RE et aux inscriptions à RE Web.

À la fin de 2013-2014, 422 588 employeurs[14] — y compris 55 321[15] entreprises nouvellement inscrites au RE Web — avaient adhéré aux services du RE Web. Le nombre de nouvelles inscriptions en 2013-2014 a dépassé l'objectif pour l'année (qui était de 36 000) par plus de 19 000. Ces inscriptions comprennent le RE Web et le transfert automatisé protégé (TAP) des RE, une ligne de communication protégée qui permet aux importants fournisseurs de services de paie et aux grandes entreprises de transmettre un nombre élevé de RE simultanément.

Les efforts promotionnels visant à mieux faire connaître le RE Web ont contribué à l'accroissement de l'utilisation des RE électroniques. Les activités promotionnelles comprenaient un encart accompagnant les bordereaux de paiement que l'Agence du revenu du Canada (ARC) a envoyé à tous les employeurs, une campagne de sensibilisation auprès des employeurs, des séances d'information et des webinaires, du matériel promotionnel et publicitaire sur le site Web de Service Canada, et des rencontres individuelles avec des employeurs pour discuter de la résolution de problème, de l'orientation et de la promotion des RE électroniques.

3.3 Centres de services aux employeurs

Lancés en juin 2011, les Centres de services aux employeurs (CSE) améliorent le service aux employeurs en offrant des services à ces derniers par l'entremise d'un seul point de contact accessible à l'échelle nationale. Les trois CSE sont situés à Vancouver, Bathurst et Sudbury. Ils offrent actuellement un soutien aux employeurs relativement au RE Web, des conseils et du support pour remplir et commander des RE et une aide générale sur le Programme des travailleurs étrangers temporaires. Les CSE jouent un rôle clé dans la promotion des RE électroniques et du RE Web. La promotion du RE Web ciblant la communauté des employeurs est mise en œuvre en collaboration avec les CSE. Le matériel promotionnel et l'information pertinente au sujet de la campagne sont partagés avec les CSE afin de les aider à répondre aux demandes de renseignements des employeurs qui pensent à adhérer aux RE électroniques et à s'inscrire au RE Web.

En 2013-2014, les CSE ont répondu à un total de 554 207 appels, comparativement à 455 275 en 2012-2013. Cette hausse du nombre d'appels découlait de l'introduction d'un nouveau service relatif au Programme des travailleurs étrangers temporaires, et du nouveau système mis en œuvre pour les RE au sein de Mon dossier d'entreprise Service Canada (MDESC), ce qui a entrainé une augmentation du nombre de demandes de la part des employeurs. Les cinq principales raisons pour lesquelles les employeurs ont eu recours aux services d'un agent d'un CSE ont été les suivantes : commander des RE papier, demander de l'aide pour remplir et présenter des RE, un aiguillage (p. ex. des appels de la part d'employés) et des questions liées au RE Web et au Programme des travailleurs étrangers temporaires.

Les CSE poursuivent l'évaluation de leur modèle de prestation de services à la clientèle et cherchent toujours à déterminer la meilleure façon d'offrir des services supplémentaires. Pour élargir davantage leurs services, les CSE devront tirer profit d'un système de réponse vocale interactif (RVI) qui sera mis à leur disposition lors de la migration vers la nouvelle plateforme de téléphonie pangouvernementale pour les centres d'appels.

4. Demandes de révision d'une décision d'assurance-emploi

Depuis le 1er avril 2013, l'article 112 de la *Loi sur l'assurance-emploi* propose un nouveau recours, une demande de révision d'une décision de l'assurance-emploi, qui autorise les clients à demander à la Commission de revoir officiellement sa décision. Les clients de l'assurance-emploi qui ne sont pas d'accord avec une décision peuvent soumettre les nouveaux renseignements ou les renseignements supplémentaires dont a besoin la Commission pour déterminer si la décision devrait être annulée ou modifiée. L'objectif de cette révision est de veiller à ce que la décision soit juste et raisonnée, ce qui est accompli en confirmant qu'elle a été prise selon la loi, les politiques de programme et la jurisprudence appropriées. La décision doit également être appuyée par des faits et des renseignements complets et exacts.

[14] Les employeurs peuvent être inscrits aux RE Web de même qu'au TAP des RE; les nombres sont donc mutuellement exclusifs.

[15] Certains employeurs situés aux États-Unis ont des employés au Canada, ce qui explique les petites variations dans les totaux puisque leurs données ne sont pas prises en compte dans la répartition par région.

En 2013-2014, la Commission a reçu 47 208 demandes de révision. De ce nombre, 66,4 % ont été réalisées dans l'espace des 30 jours suivant la réception de la demande. De toutes les demandes traitées, 35,3 % ont entrainé une modification de la décision initiale de la Commission en faveur du client. La majorité de ces modifications étaient attribuables à de nouveaux faits recueillis par la Commission ou à de nouveaux renseignements fournis par les clients qui permettaient de modifier ou d'annuler la décision initiale et de veiller à ce que les prestations demeurent accessibles aux personnes admissibles.

La majorité de demandes de révision portent sur six principaux problèmes, comme le démontre le graphique 7.

L'introduction de la mesure pour les demandes de révision a réduit le nombre de dossiers portés en appel. Dans la pratique, les agents de prestations de Service Canada communiquent avec les clients pour expliquer les critères d'admissibilité et recueillir tous les renseignements possibles susceptibles d'aider à infirmer la décision. Lorsque Service Canada maintient sa décision initiale, l'agent en explique les raisons. À la suite de la mise en œuvre de ce nouveau recours pour l'assurance-emploi, le nombre de procédures d'appel d'une audience a chuté d'environ 85 % comparativement au nombre d'appels sous l'ancien Conseil arbitral.

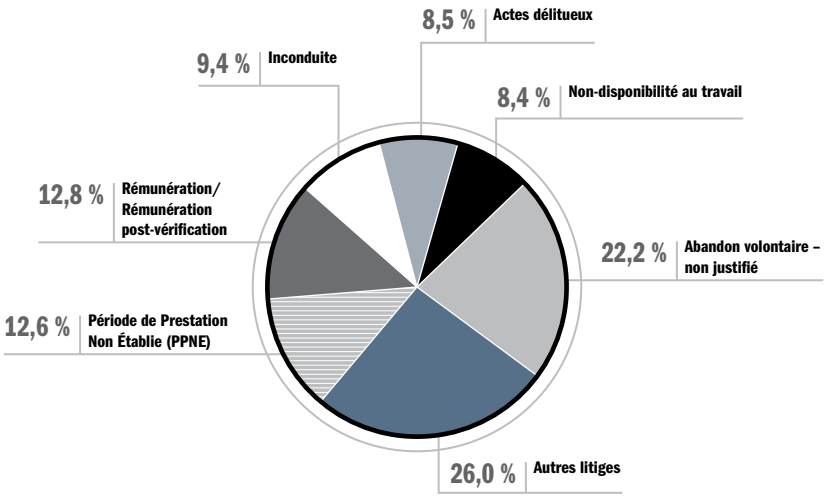
5. Le Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Le Tribunal de la sécurité sociale (le Tribunal) est entré en fonction le 1er avril 2013. Il s'agit d'un organisme administratif indépendant qui rend des décisions quasi judiciaires au sujet des appels relatifs au Régime de pensions du Canada, à la *Loi sur la sécurité de la vieillesse* et à la *Loi sur l'assurance-emploi.* Le Tribunal a été créé pour remplacer le tribunal administratif précédent des programmes majeurs fédéraux de sécurité sociale avec un organe décisionnel à guichet unique.

Le système d'appels comprend deux niveaux d'appels :

- La Division générale qui comprend la Section de la sécurité du revenu pour les appels visant le Régime de pensions du Canada (RPC) et la Sécurité de la vieillesse (SV) ainsi que la Section de l'assurance emploi (AE) pour les appels visant l'assurance-emploi.
- La Division d'appel qui étudie les décisions de la Section de la sécurité du revenu et de la Section de l'AE de la Division générale (DG-AE).

GRAPHIQUE 7
Motifs des demandes de révisions



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

5.1 Transferts des appels au Tribunal du Conseil arbitral et du Bureau du juge-arbitre

Pour gérer la transition vers le nouveau Tribunal de la sécurité sociale, le premier palier d'appel précédent pour l'assurance-emploi, le Conseil arbitral a continué d'instruire jusqu'au 31 octobre 2013, les appels déposés avant le 1er avril 2013. Pendant cette période, le Conseil arbitral a statué sur 3 410 appels et a infirmé la décision de la Commission dans 24,2 % des cas. À la fin de cette période, 321 appels au conseil arbitral ont été transférés à la DG-AE du Tribunal. Au 31 mars 2014, la vaste majorité de ces dossiers transférés étaient en attente d'une décision de l'Agence du revenu du Canada ou de la Cour canadienne de l'impôt avant de pouvoir être traités par le Tribunal.

Le 1er avril 2013, 1 071 nouveaux dossiers en assurance-emploi déjà déposés auprès du Bureau du juge-arbitre ont été transférés à la Division d'appel du Tribunal. Au cours de 2013-2014, la Division d'appel a rendu une décision sur 701 des dossiers transférés du juge-arbitre et, de ces dossiers, 30 % étaient favorables au client.

5.2 Division générale – Section de l'assurance-emploi

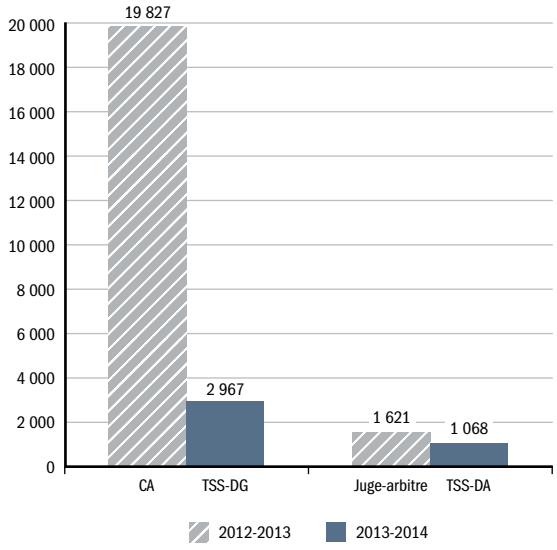
En 2013-2014, le Tribunal a reçu 2 967 nouvelles causes à la DG-AE dont 1 308 avaient été menées à leur terme en date du 31 mars 2014.

La DG-AE a annulé la décision du Ministère dans environ 18 % des cas. En général, il a fallu environ 120 jours entre le dépôt d'un appel et la décision du Tribunal. Cette moyenne a été déterminée en se fondant sur les décisions reçues par la Commission du Tribunal.

La majorité de décisions portées en appel au Tribunal de la sécurité sociale – Division générale, portent sur six principaux problèmes, comme le démontre le graphique 9.

GRAPHIQUE 8

Appels au Tribunal de la sécurité sociale et aux anciens tribunaux



CA : Conseil arbitral
TSS-DG : Tribunal de la sécurité sociale – Division Générale
TSS-DA : Tribunal de la sécurité sociale – Division d'Appel

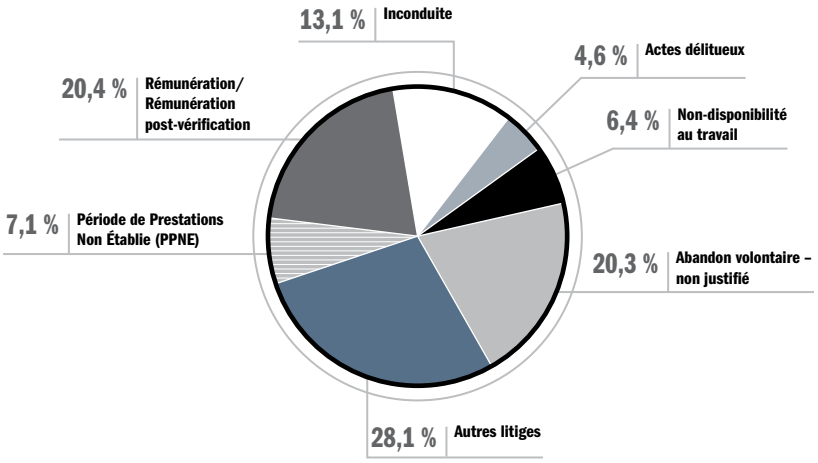
Depuis la mise en œuvre du nouveau processus de demande de révision d'une décision de l'assurance-emploi, le nombre de dossiers portés en appel devant le Tribunal de la sécurité sociale a chuté d'approximativement 85 % comparativement au nombre d'appels sous l'ancien Conseil arbitral.

Source : Information pour les CA et Juge-arbitre : Données administrative de l'assurance-emploi.

Source : Information pour TSS-DG et TSS-DA : Données administrative du Tribunal de la sécurité sociale.

GRAPHIQUE 9

Motifs des demandes d'appels – Division Générale



Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

5.3 Division d'appel

En 2013-2014, la Division d'appel a reçu 1 068 nouveaux appels des décisions de la Division générale du Tribunal ou de l'ancien tribunal (conseil arbitral). De ces 1 068 nouveaux appels reçus, 119 ont été réglés. La plupart de ces appels conclus ont été réglés en raison du retrait d'un appel collectif. Pour les nouveaux dossiers d'appel reçus par la Division d'appel et conformément à la loi régissant le Tribunal, les parties qui ne sont pas satisfaites de la décision de la Division générale doivent tout d'abord obtenir l'autorisation d'interjeter appel. Dans ce cas, les parties doivent démontrer que la demande d'appel a des chances raisonnables de succès en prouvant que la Division générale :

a) soit n'a pas observé un principe de justice naturelle ou a outrepassé sa compétence ou refusé de l'exercer;

b) soit a rendu une décision entachée d'une erreur de droit, que celle-ci soit manifeste ou non au vu du dossier;

c) soit a rendu une décision ou une ordonnance fondée sur une conclusion de fait erronée, tirée de façon abusive ou arbitraire, ou sans tenir compte des éléments dont elle dispose.

5.4 Publication des décisions

Une sélection des décisions rendues par le Tribunal de la sécurité sociale peut être trouvée par l'entremise des sites suivants :

- **Le site Web du Tribunal de la sécurité sociale http://www.canada.ca/fr/tss/da/index.html**
- **L'Institut canadien d'information juridique (CanLII) http://www.canlii.org/fr/ca/tss/**

IV. QUALITÉ

Des vérifications de l'exactitude du paiement et du traitement sont effectuées à l'échelle nationale pour évaluer la qualité du traitement des demandes de prestations d'assurance-emploi afin de cibler les aspects à améliorer et, lorsque nécessaire, de prendre des mesures correctives. Bien que la Vérification de l'exactitude du paiement (VEP) et la Vérification de l'exactitude du traitement (VET) aient des objectifs distincts, ensemble elles offrent des renseignements stratégiques importants pour améliorer le traitement et le paiement des prestations d'assurance-emploi. Les rapports sur la qualité rédigés dans le cadre de la VEP et de la VET de l'assurance-emploi sont générés mensuellement et annuellement.

1. Exactitude du paiement et du traitement

1.1 Vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi

On mesure le taux d'exactitude des prestations d'assurance-emploi versées en fonction des résultats des Vérifications de l'exactitude du paiement (VEP). Au cours des 15 dernières années, le taux d'exactitude des paiements s'est maintenu autour de l'objectif fixé à 95 %[16] (taux d'erreur de 5 %)[17]. En plus d'évaluer l'exactitude du paiement des prestations d'assurance-emploi, les VEP de l'assurance-emploi déterminent également la valeur estimative « la plus probable » des sommes erronées versées en prestations (trop-payés ou moins-payés) à l'aide d'extrapolations statistiques.

À l'aide d'un échantillonnage en unités monétaires, la VEP de l'assurance-emploi tire aléatoirement 500 demandes d'assurance-emploi par année, qui sont vérifiées par deux vérificateurs distincts. Les résultats des deux vérifications sont comparés pour en garantir l'exactitude et l'impartialité, et pour assurer la concordance des résultats entre les deux vérificateurs. Chaque vérification fournit de l'information détaillée sur les causes fondamentales et la valeur monétaire des erreurs non relevées lors du règlement de la demande. La VEP de l'assurance-emploi produit des résultats statistiquement valides 19 fois sur 20, avec une marge d'erreur de ±5 %. Les erreurs de paiement comprennent les trop-payés et les moins-payés attribuables à trois sources : les prestataires, les employeurs et Service Canada. Les résultats des VEP de l'assurance-emploi servent à améliorer l'application du régime et à en préserver l'intégrité. Le Bureau du vérificateur général du Canada (BVG) intègre les résultats des VEP de l'assurance-emploi dans l'audit annuel des états financiers du Compte de l'assurance-emploi, dont les résultats figurent chaque année dans son rapport sur les Comptes publics du Canada.

Le tableau 2 présente un résumé de la valeur estimative des erreurs décelées s dans le cadre de la VEP de l'assurance-emploi selon le type d'erreur et la source de l'erreur.

TABLEAU 2

Valeur estimative extrapolée la plus probable des erreurs et taux d'erreur estimatif dans le cadre de la VEP de l'assurance-emploi selon la source

	2012-2013		2011-2012	
Montant total des prestations d'assurance-emploi	15,6 G$		16,1 G$	
Taux d'exactitude des paiements liés à l'assurance-emploi	94,1 %		95,4 %	
Paiements erronés*/Taux d'erreur estimatif*	**Valeur estimative la plus probable (en millions de dollars)**	**Taux d'erreur**	**Valeur estimative la plus probable (en millions de dollars)**	**Taux d'erreur**
	923,8 $	5,9 %	745,9 $	4,6 %
Erreurs selon la source				
Employeurs	425,0 $	2,7 %	278,1 $	1,7 %
Prestataires	357,5 $	2,3 %	381,0 $	2,4 %
Service Canada	141,3 $	0,9 %	86,9 $	0,5 %

* Les paiements erronés représentent la somme des trop-payés et des moins payés.

Source : Emploi et Développement social Canada (EDSC).

16 Les VEP de l'assurance-emploi ont été mises en place en 1983 à la suite d'une recommandation du Bureau du vérificateur général du Canada (BVG). Le taux d'exactitude a été fixé à 95 % d'après les résultats de deux vérifications de « l'exactitude des paiements » effectuées antérieurement : le premier a été réalisé par le BVG en 1981, et le second, par le Ministère en 1983. Les résultats de ces études et des travaux de consultation menés par la firme Clarkson Gordon ont amené les hauts fonctionnaires à établir le taux d'exactitude des paiements à 95 %. L'établissement des taux cibles fait l'objet d'un examen.

17 L'annexe 4.5 renferme contient des renseignements plus détaillés.

Le taux d'exactitude des paiements liés à l'assurance-emploi est passé de 94,1 % (ou taux d'erreur de 5,9 %) en 2012-2013 à 95,4 % (ou taux d'erreur de 4,6 %) en 2013-2014. Cette amélioration du taux d'exactitude est principalement attribuable à des taux d'erreur plus faibles chez les employeurs et Service Canada.

Le taux d'erreur de Service Canada affiche une baisse constante depuis 2010-2011, indiquant une stabilité et une efficacité des opérations de traitement. L'accroissement de l'automatisation a probablement été un facteur contribuant à cette diminution. Depuis la mise en œuvre du traitement automatisé des demandes (TAD) en 2007, le taux d'exactitude du traitement pour les demandes ou les décisions entièrement automatisées a augmenté de façon constante, passant de 96,5 % en 2007-2008 à 100 % en 2010-2011[18]. Pour les demandes partiellement automatisées, la partie automatisée a également atteint un taux d'exactitude de 100 % entre 2010-2011 et 2013-2014. Il convient de noter que les erreurs relatives à la VEP sont répertoriées, analysées et donnent lieu à une prise de mesures concrètes.

Alors que le nombre d'erreurs commises par Service Canada continue de diminuer, les erreurs commises par les prestataires ont augmenté pour une deuxième année consécutive. En 2013-2014, la VEP de l'assurance-emploi a été mise à jour pour fournir plus de détails sur les types d'erreurs commises par les prestataires. Deux nouveaux types d'erreurs pouvant être commises par les prestataires ont été ajoutés aux deux existants (tableau 3). Ainsi, cette analyse n'est pas comparable à celles des exercices précédents. Toutefois, comme lors de l'exercice précédent, le fait d'« omettre de déclarer une rémunération pendant une période de prestations » représente toujours une grande proportion des erreurs des prestataires, aussi bien pour ce qui est de la fréquence que pour la valeur la plus probable des trop-payés et des moins-payés. « Omettre de déclarer une rémunération versée ou pouvant être versée par un ancien employeur pendant une période de prestations » (p. ex., des vacances ou une indemnité de préavis) représente 3,4 % de la valeur la plus probable des erreurs commises par les prestataires, tandis qu' « omettre de déclarer le refus d'une offre d'emploi, un départ ou un licenciement pendant une période de prestations » représente 25,3 % de la valeur la plus probable.

Service Canada continue de surveiller et d'analyser les erreurs des prestataires et a formulé plusieurs recommandations quant aux priorités de travail dans le cadre de son évaluation détaillée des trop-payés de l'assurance-emploi de 2013-2014. De futures activités comprendront l'élaboration de stratégies ciblées visant à mieux comprendre « comment et pourquoi » les prestataires commettent certains types d'erreurs.

Pour ce qui est des erreurs commises par les employeurs, leur taux est passé de 2,7 % en 2012-2013 à 1,7 % en 2013-2014. Moins de RE ont été validés en 2013-2014 comparativement à 2012-2013 puisqu'il y avait moins de RE par dossier de prestataire. En 2013-2014, les RE électroniques représentaient presque le deux tiers de tous les RE compris dans l'échantillon, ce qui correspond à une légère augmentation par rapport à l'exercice précédent, où peu plus de 6 RE sur 10 étaient en format électronique. En 2013-2014, il était presque deux fois plus probable que les RE en format papier contiennent des erreurs monétaires (tableau 4).

Entre 2012-2013 et 2013-2014, la valeur la plus probable des erreurs a diminué, tout comme le nombre de dossiers de prestataires contenant une erreur monétaire attribuable aux employeurs (tableau 5).

[18] Depuis avril 2011, les demandes entièrement automatisées sont exclues de l'échantillon de demandes de prestations de l'assurance-emploi examiné dans le cadre du programme de Vérification de l›exactitude du traitement. Par conséquent, le taux d'exactitude du traitement de l'assurance-emploi reflète la qualité des demandes qui sont partiellement automatisées ou traitées manuellement. Ces renseignements ont été communiqués au Comité permanent du développement des ressources humaines, du développement des compétences, du développement social et de la condition des personnes handicapées (HUMA) le 1er mai 2014.

TABLEAU 3
Erreurs commises par les prestataires décelées dans les VEP de l'assurance-emploi

Erreurs commises par les prestataires	2013-2014		
	Valeur la plus probable totale* (en millions de dollars)	Nombre de fois que l'erreur a été commise	Erreur sous forme de pourcentage de la valeur monétaire
Omettre de déclarer une rémunération	264,9 $	40	69,5 %
Omettre de déclarer une rémunération versée ou pouvant être versée par un ancien employeur pendant une période de prestations	12,9 $	5	3,4 %
Omettre de déclarer le refus d'un emploi, un départ ou un licenciement pendant une période de prestations	96,6 $	3	25,3 %
Omettre de fournir suffisamment de renseignements dans le cadre d'une demande de renouvellement	6,6 $	1	1,7 %
Totals	**381,0 $**	**49**	**100,0 %**

* Les paiements erronés représentent la somme des trop-payés et des moins payés.

Source : Emploi et Développement social Canada (EDSC).

TABLEAU 4
Exactitude monétaire des RE validés dans le cadre de la VEP de l'assurance-emploi

		2012-2013		2013-2014	
		Nombre	Pourcentage par type de RE	Nombre	Pourcentage par type de RE
Nombre de RE validés dans le cadre de la VEP	RE électroniques	503	61,9 %	503	65,1 %
	RE en format papier	310	38,1 %	270	34,9 %
	Total	**813**	**100,0 %**	**773**	**100,0 %**
RE électroniques erronés		52	10,3 %	37	7,4 %
RE en format papier erronés		47	15,2 %	38	14,1 %

Source : Emploi et Développement social Canada (EDSC).

TABLEAU 5
Comparaison du nombre de fichiers visés par une VEP qui contenaient des relevés d'emploi erronés

	2012-2013		2013-2014	
	Nombre	Pourcentage du total	Nombre	Pourcentage du total
Fichiers visés par une VEP qui contenaient des relevés d'emploi erronés	94	18,8 %	72	14,4 %

Source : Emploi et Développement social Canada (EDSC).

1.2 Profil de l'employeur

L'exercice 2013-2014 a été le premier au cours duquel les données démographiques de tous les employeurs compris dans l'échantillon de la VEP ont été incluses dans l'analyse du profil de l'employeur. Auparavant, seule la démographie des entreprises pour les « RE erronés » était disponible. C'est pourquoi une grande partie de l'analyse ci-dessous ne peut être comparée à celle des exercices précédents.

L'échantillon de la VET de l'assurance-emploi comprenait des renseignements sur les employeurs de 637 entreprises ayant fourni 773 RE. La répartition des employeurs était comme suit : 45,1 % étaient de petites entreprises (1 à 99 membres du personnel), 16,2 % étaient de moyennes entreprises (100 à 499 membres du personnel), et 26,2 % provenaient de grandes entreprises (500 employés ou plus), avec 12,6 % qui étaient indéfinies.

En 2013-2014, le nombre de « RE erronés » provenant d'entreprises de différentes tailles était à peu près proportionnel au nombre des employeurs de chacune des tailles des entreprises de l'échantillon. En d'autres termes, les employeurs des entreprises d'une taille ou d'une autre n'étaient pas nécessairement plus susceptibles de faire des erreurs qu'une entreprise d'une autre taille.

1.3 Taux d'erreur des employeurs et source de ces erreurs (y compris les erreurs dans les RE)

En 2013-2014, les trois erreurs les plus fréquemment commises par les employeurs dans les RE représentaient 57,6 % de toutes les erreurs des employeurs, ce qui équivaut approximativement au résultat obtenu en 2012-2013 (56,9 %). Elles étaient liées aux cases suivantes : 15C, 15B et 17A (surlignées dans le tableau 6). Les erreurs présentées dans ces trois cases pourraient avoir des répercussions directes sur le calcul des versements d'assurance-emploi

TABLEAU 6

Erreurs dans les cases des RE entraînant des erreurs monétaires dans les VEP de l'assurance-emploi

	2013-2014				
Erreur (monétaire) selon la case	Valeur de l'erreur dans l'échantillon	Valeur la plus probable totale (en millions de dollars)	Erreur en tant que pourcentage de la valeur monétaire	Nombre de fois où cette erreur a été commise	Erreur en tant que pourcentage du nombre total d'occurrences
Case 6 – Genre de période de paie erronée	506,00 $	10,33 $	3,7 %	7	7,6 %
Case 10 – Premier jour de travail erroné	402,00 $	5,98 $	2,1 %	7	7,6 %
Case 11 – Dernier jour payé erroné	1 409,00 $	18,04 $	6,5 %	9	9,8 %
Case 12 – Date de fin de la dernière période de paie erronée	338,00 $	3,55 $	1,3 %	5	5,4 %
Case 15A – Heures assurables totales erronées	5 726,00 $	61,73 $	22,2 %	3	3,3 %
Case 15B – Rémunération assurable totale erronée	1 694,00 $	35,27 $	12,7 %	17	18,5 %
Case 15C – Rémunération assurable détaillée par période de paie erronée	1 984,00 $	40,570 $	14,6 %	23	25,0 %
Case 17A – Paie de vacances erronée	1 436,00 $	44,92 $	16,2 %	13	14,1 %
Case 17C – Autres sommes erronées	1 370,00 $	31,96 $	11,5 %	7	7,6 %
Information erronée d'indemnité d'assurance-salaire	1 216,00 $	25,750 $	9,3 %	1	1,1 %
Totaux	**16 081,00**	**278,08**	**100,0 %**	**92**	**100,0 %**

Source : Emploi et Développement social Canada (EDSC).

puisqu'elles couvrent le total des revenus gagnés et tout gain supplémentaire. Aussi, les cases 15B et 17A représentaient deux des trois erreurs les plus fréquentes en 2012-2013 également (la case 12 était la troisième erreur la plus fréquente en 2012-2013).

L'incidence relative d'une erreur dans un RE peut être démontrée en évaluant la valeur la plus probable des erreurs dans un RE relativement à la fréquence à laquelle on observe l'erreur dont il est question. Comme il a été mentionné précédemment, les cases 17A et 15C représentent deux des trois erreurs les plus fréquentes. Même si l'erreur présentée à la case 15A ne se produit pas souvent, sa valeur la plus probable est disproportionnellement élevée et elle représente la plus grande part du total de la valeur la plus probable des erreurs (22.2 %). Les trois erreurs les plus fréquentes représentaient 52,9 % de la valeur la plus probable des erreurs commises par les employeurs, une diminution par rapport au taux de 73,5 % de 2012-2013.

Service Canada continue de surveiller et d'analyser les erreurs des employeurs, et cherche à sensibiliser les employeurs à la nature et à la valeur de ces erreurs. En 2013-2014, Service Canada a réalisé une évaluation détaillée des trop-payés de l'assurance-emploi qui comprenait des recommandations quant à des activités supplémentaires, dont une enquête sur la cause des erreurs commises par les employeurs.

1.4 Vérification de l'exactitude du traitement de l'assurance-emploi

La Vérification de l'exactitude du traitement (VET) de l'assurance-emploi comporte l'examen d'un échantillon aléatoire de quelque 18 500 décisions par année concernant des demandes initiales, renouvelées ou révisées. Cet examen permet de déterminer si les demandes de prestations ont été approuvées et calculées conformément aux politiques et aux procédures opérationnelles nationales, et estime leur taux de conformité à ces politiques et procédures. En 2000-2001, le Ministère a d'abord mis en place un processus de contrôle de la qualité, maintenant connu sous le nom de VET de l'assurance-emploi, pour déterminer la proportion de demandes initiales qui étaient « en règle » (on estime qu'une demande est « en règle » lorsque tous les critères applicables à l'examen de cette demande ont été respectés). En 2005-2006, Service Canada a fixé le taux cible de la VET à 80 % à l'échelle nationale[19]. Les responsables continuent de vérifier si le taux cible de la VET de l'assurance-emploi devrait être augmenté, étant donné que la conformité aux processus opérationnels nationaux relève directement du personnel responsable du traitement.

En 2013-2014, le taux d'exactitude du traitement[20] a augmenté d'un point de pourcentage pour atteindre 87,9 % comparativement à 86.9% en 2012-2013, répondant ainsi à son objectif pour cette année-là, tout comme ce fut le cas depuis 2007-2008. Le VET demeure un important moyen de veiller à ce que les demandes de prestations d'assurance-emploi soient traitées de manière uniforme et à ce que les Canadiens présentant une demande de prestations d'assurance-emploi aient droit à des résultats équitables à l'échelle du pays.

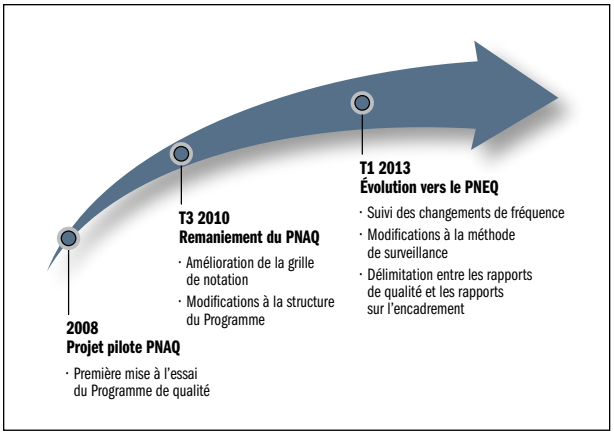
2. Programme national d'encadrement et de la qualité des centres d'appels

Mis en œuvre en 2008, le Programme national d'assurance de la qualité (PNAQ) des centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi a été conçu pour offrir un service uniforme de haute qualité aux clients en surveillant et en encadrant les agents. Le PNAQ a évolué et a été amélioré en 2010 afin d'ajuster la méthodologie de contrôle en fonction des leçons acquises après deux années d'activité. Le PNAQ a poursuivi son évolution en 2013 et est devenu le Programme national d'encadrement et de la qualité (PNEQ). Il appuie l'intégration de la nouvelle ligne d'assistance nationale et l'objectif du gouvernement visant à atteindre un rendement supérieur.

Le PNAQ veille à ce que les agents des centres d'appels soient surveillés de manière uniforme et à ce que les clients reçoivent un service de qualité. Les appels des agents sont constamment évalués et les agents reçoivent régulièrement de la

[19] L'objectif de 80 % pour la VET est un ancien objectif établi selon une rationalisation et une normalisation nationale des objectifs en matière de qualité en 2005-2006. Avant cela, les régions établissaient leur propre taux de qualité. L'objectif de 80 % était perçu comme étant difficile à atteindre, mais réalisable et atteignable, une fois que les améliorations graduelles auraient été apportées pendant la période initiale d'essais où l'objectif était établi à 70 %. L'objectif de 80 % est validé par les résultats de la VET qui continuent d'osciller autour de ce taux.

[20] L'annexe 4.5 présente une répartition par région des taux d'exactitude du traitement.



rétroaction. Des plans d'encadrement et de formation sont conçus sur mesure afin d'être adaptés aux besoins individuels des agents. Les agents font ensuite l'objet d'une surveillance accrue afin de s'assurer qu'ils continuent d'améliorer leur rendement. Un échantillon statistiquement valide des appels placés auprès du réseau d'assurance-emploi est vérifié dans le cadre du PNAQ pour être bien certain que les agents fournissent des renseignements exacts et complets.

En 2013-2014, 5 334 appels ont fait l'objet d'un contrôle et ont obtenu une cote de qualité générale de 84 %, bien au-dessus de l'objectif de 80 %. La cote de qualité est établie en fonction de l'évaluation des éléments suivants :

- Exactitude et intégralité, notamment établir les faits avec les clients, valider l'identité des clients, fournir des prestations de renseignements exacts et complets et prendre les mesures appropriées;
- Professionnalisme, notamment faire preuve de patience, faire preuve de confiance en soi, utiliser un langage et un vocabulaire appropriés, avoir une bonne articulation et intonation, orienter la conversation et fournir des renseignements de manière organisée;
- Promotion d'autres services et réseaux, notamment offrir des services par voie électronique.

Bien que cet outil de vérification de la qualité n'offre actuellement pas une répartition de la cote par élément, les efforts se poursuivront pour améliorer les renseignements stratégiques relatifs aux résultats du contrôle de la qualité et divers autres sous-éléments.

En plus de la qualité du programme, un échantillon statistiquement valide des transactions traitées (y compris celles réalisées par les agents des centres de traitement et des centres d'appels) est évalué au moyen de la VET pour s'assurer que les transactions soient bien traitées. En 2013-2014, le taux d'exactitude de traitement des agents des centres d'appels de l'assurance-emploi était de 92,2 %, soit largement supérieur de l'objectif de 80 %.

3. Assurabilité de l'emploi

C'est au ministre du Revenu national que revient la responsabilité d'administrer la partie IV (Rémunération assurable et perception des cotisations) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette responsabilité comprend notamment la prise de décisions concernant l'assurabilité de l'emploi, le nombre d'heures assurables et le montant de la rémunération assurable.

Service Canada demande à l'ARC de rendre une décision lorsqu'une demande de prestations d'assurance-emploi a été reçue et que l'assurabilité de l'emploi, le montant de la rémunération assurable ou le nombre d'heures d'emploi assurable est remis en question. Des décisions sont requises au besoin pour veiller à ce que le prestataire reçoive le montant de prestations d'assurance-emploi auquel il a droit. L'ARC a pour objectif de rendre une décision dans un délai de 15 jours civils lorsque le paiement des prestations est en attente, et dans un délai de 31 jours civils si le versement n'est pas en attente. En 2013-2014, Service Canada a demandé 9 263 décisions à l'ARC, ce qui représente une diminution de 13 % par rapport à 2012-2013.

V. INTÉGRITÉ

Les Canadiens s'attendent à une gérance judicieuse du régime et l'assurance emploi et qu'on rende compte de son intégrité. Le Ministère assure un juste équilibre entre les activités de détection, de dissuasion et de prévention et dispose de cadres de gestion, de processus et de mesures de contrôle fondées sur le risque pour renforcer l'intégrité de ses programmes et assurer la conformité des activités et des services. Service Canada attache beaucoup d'importance à la protection des renseignements que lui confient les Canadiens.

1. Activités relatives à l'intégrité

Le programme d'intégrité de Service Canada est axé sur la détection d'activités à l'aide de différentes approches. Ces dernières comprennent la Vérification informatique postérieure, le Programme d'avis d'embauche et le Système automatisé de données sur la rémunération qui aident à trouver les erreurs, les omissions, les fraudes et les usages abusifs. Par ailleurs, Service Canada mène des activités axées sur l'information et la prévention, comme des séances d'information à l'intention des prestataires, visant à renseigner les prestataires, sur les exigences relatives à l'assurance-emploi et sur les conséquences de l'abus du régime d'assurance-emploi, notamment les pénalités et les poursuites judiciaires.

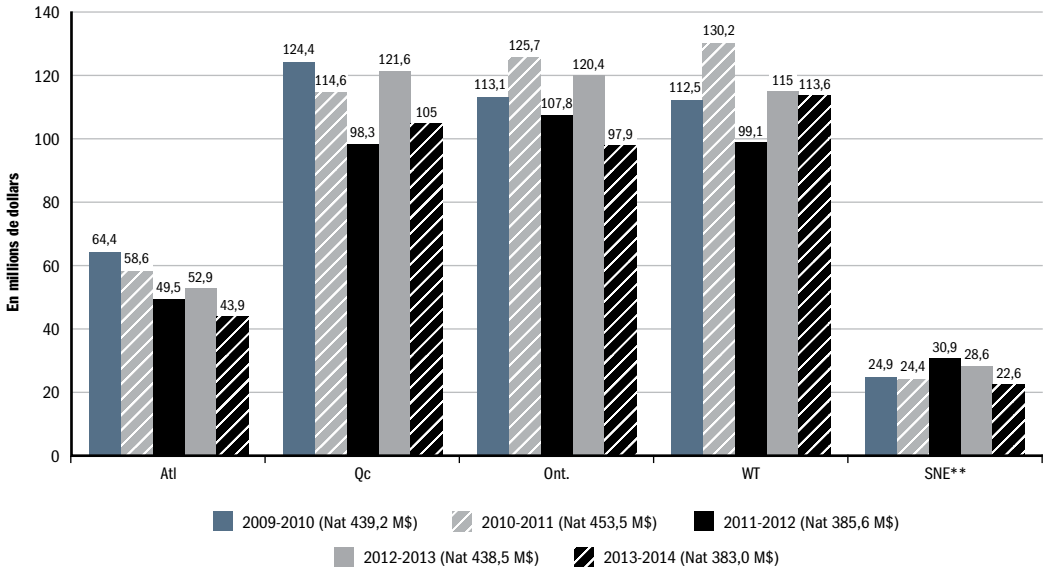
Les prestataires de l'assurance-emploi sont conviés à participer à des séances d'information traitant de leurs droits et de leurs responsabilités au moment de la réception de prestations régulières ou de pêcheur de l'assurance-emploi. Pendant les séances, les prestataires obtiennent de l'information sur les programmes et les services qui peuvent les aider à trouver un emploi convenable. Ces séances ont un thème national et sont axées sur la prévention. En 2013-2014, Service Canada a tenu au-delà 10 000 séances d'information à l'intention des prestataires auxquelles ont été conviés plus que 174 000 prestataires.

Au cours de ce même exercice, Service Canada a réalisé 289 400 enquêtes sur des cas présumés d'erreur ou de fraude[21]. Les types d'erreurs les plus communes des clients comprennent entre autres une déclaration incorrecte du travail et une rémunération. Les types de fausses déclarations les plus communes (lorsque les clients, sciemment ou non, font une fausse représentation) comprennent d'omettre de déclarer du travail, une rémunération ou un revenu de travail autonome, d'omettre de déclarer les périodes d'indisponibilité pour travailler et d'omettre de rapporter les périodes passées à l'extérieur du Canada.

Ces activités regroupées ont entraîné des économies de 383 millions de dollars au Compte de l'assurance-emploi (voir le graphique 10).

GRAPHIQUE 10

Total des économies de l'assurance-emploi au moyen des activités relatives à l'intégrité*



* Les chiffres ont été arrondis aux premiers cents milles près. Les montants nationaux (Nat) ont été calculés en utilisant les données brutes.

** SNE : Les dossiers concernant des absences à l'extérieur du pays non déclarées pendant une période de prestations d'assurance-emploi, ainsi que le Programme d'avis d'embauche, sont gérés à partir d'un point central par l'intermédiaire du centre des Services nationaux d'enquête (SNE) sur l'intégrité, situé à Miramichi, au Nouveau-Brunswick.

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[21] L'annexe 4.7 contient des renseignements plus détaillés.

Ces économies correspondent à des trop-payés recouvrés et aux montants des pénalités s'y rattachant, ainsi qu'à l'interruption des paiements de prestations non admissibles. Elles profitent autant à ceux qui versent des cotisations en tant qu'employeurs qu'à ceux qui cotisent en tant qu'employés, en réduisant le coût total du régime d'assurance-emploi.

2. Initiatives visant la qualité des opérations d'intégrité

Pour appuyer l'atteinte de son mandat visant à prévenir, à détecter et à décourager la fraude et l'abus du régime d'assurance-emploi, une équipe nationale chargée de la qualité aide à assurer la cohérence et l'intégrité des activités d'enquête. Son travail consiste notamment à s'assurer que des conseillers et des coordonnateurs de la qualité sont en place dans chaque région, à intégrer des plans de gestion de la qualité dans la planification des activités et à exercer un contrôle de façon continue en accord avec la *Loi sur l'assurance-emploi* et les procédures nationales d'intégrité. Des visites de contrôle régulières ont lieu dans les unités régionales des services d'intégrité afin d'évaluer les mesures prises dans le cadre du programme d'intégrité.

Service Canada a pris d'importantes mesures pour mettre en œuvre un système de gestion de la qualité et de compte rendu pour la base de données des numéros d'assurance sociale (NAS) relevant du régime, soit le Registre d'assurance sociale (RAS). Depuis 2007, toutes les données du RAS sont examinées chaque année afin d'en évaluer le taux d'exactitude. En 2013-2014, les indicateurs de rendement clés du RAS étaient l'établissement du taux d'exactitude à 99.9 % en ce qui a trait aux NAS légitimes du RAS, et Service Canada a atteint son objectif.

De façon générale, l'exactitude du RAS est fondamentale pour tous les programmes qui utilisent le NAS, y compris le régime d'assurance emploi, puisqu'il est essentiel de bien vérifier l'identité des clients pour s'assurer que les prestations sont bien versées aux personnes qui y ont droit. Depuis 2008, Service Canada a mis en place une stratégie de gestion de la qualité pour les récentes mises à jour des données du RAS, plus particulièrement celles qui concernent les clients qui demandent un NAS ou qui en font la mise à jour. En 2013-2014, 99,99 % des mises à jour examinées étaient exemptes de graves erreurs (c.-à-d. aucun NAS multiple délivré ni aucune date de naissance erronée) comparativement à 99,97 % en 2012-2013. Cela montre le maintien d'un niveau élevé de qualité.

3. Gestion des risques

Il est essentiel d'améliorer l'intégrité du service afin d'offrir un service axé sur les citoyens et de répondre aux attentes des Canadiens, d'améliorer la confiance du public envers le gouvernement et de réaliser des économies grâce à la réduction des paiements erronés et à la détection des trop-payés.

En 2013-2014, Service Canada favorisait toujours le recours à des stratégies de gestion du risque dans son approche relative aux enquêtes, en vue d'améliorer l'intégrité globale du régime et de garantir l'exactitude des montants versés aux prestataires admissibles. Dans le cadre de cette activité, les services d'intégrité du Ministère s'appuient sur un mode d'analyse des risques robuste pour évaluer de manière quantitative et qualitative les risques qui menacent l'intégrité du régime et pour élaborer des stratégies d'atténuation appropriées pour remédier aux facteurs de vulnérabilité.

En 2013-2014, les activités de gestion des risques liés à l'intégrité de l'assurance-emploi ont continué d'être concentrées sur l'examen de la gérance de l'assurance-emploi. Cet examen de la gérance a été entrepris pour déterminer la nature des principaux risques et mesurer l'étendue des paiements erronés dans le régime d'assurance-emploi en raison des erreurs externes, de l'abus ou de la fraude. Les résultats de cet examen permettront au Ministère de mieux comprendre la nature des paiements erronés et aideront à déterminer de nouvelles mesures visant à améliorer l'intégrité du régime d'assurance-emploi.

ANNEXE 1

Statistiques clés du marché du travail

Annexe 1.1 Estimations de la population active. 256

Annexe 1.2 Emploi selon la province, le sexe, l'âge et le niveau de scolarité. 257

Annexe 1.3 Emploi selon l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleur et la permanence de l'emploi. 259

Annexe 1.4 Chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, l'industrie et la durée du chômage. 261

Annexe 1.5 Taux de chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et l'industrie 264

Annexe 1.6 Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi. 267

Annexe 1.7 Durée du chômage selon la province, le sexe et l'âge 270

Annexe 1.8 Régions économiques de l'assurance-emploi : taux de chômage, 2013-2014 271

Annexe 1.1 Estimations de la population active

	Estimations annuelles de la population active, selon l'exercice financier[1]									
	Écart (%)[2]	(En milliers)								
	2012-2013 – 2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Population	1,3	28 735,3	28 374,8	28 002,2	27 662,0	27 295,9	26 918,8	26 548,9	26 203,4	25 845,7	25 492,3
Population active	1,0	19 070,0	18 884,0	18 646,5	18 502,7	18 288,4	18 161,9	17 923,4	17 593,6	17 330,2	17 186,5
Emploi[3]	1,2	17 726,6	17 521,6	17 259,1	17 039,7	16 744,0	16 956,5	16 852,5	16 494,2	16 181,1	15 969,3
Chômeurs	-1,4	1 343,3	1 362,4	1 387,4	1 463,0	1 544,4	1 205,4	1 071,0	1 099,4	1 149,1	1 217,3

	Estimations annuelles de la population active, selon l'exercice financier[1]									
	Écart (points de %)[4]	(%)								
	2012-2013 – 2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Taux de chômage	-0,2	7,0	7,2	7,4	7,9	8,5	6,6	6,0	6,3	6,6	7,1
Taux d'activité	-0,2	66,4	66,6	66,6	66,9	67,0	67,5	67,5	67,1	67,1	67,4
Taux d'emploi	-0,1	61,7	61,8	61,6	61,6	61,4	63,0	63,5	62,9	62,6	62,6

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

[1] Les données pour l'exercice financier ont été établies à l'aide des moyennes annuelles des données mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada. En janvier 2015, Statistique Canada a révisé ses estimations de l'Enquête sur la population active. Par conséquent, les statistiques clés du marché du travail des années précédentes publiées dans les précédents *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* ont été redressées. Pour plus d'information sur les révisions de Statistique Canada, veuillez consulter la publication *Améliorations apportées à l'Enquête sur la population active (EPA): Révisions apportées à l'Enquête sur la population active (EPA) en 2015* [**http://www.statcan.gc.ca/pub/71f0031x/71f0031x2015001-fra.pdf**].

[2] Croissance en pourcentage entre 2012-2013 et 2013-2014.

[3] L'emploi comprend le groupe des travailleurs autonomes.

[4] Écart en points de pourcentage entre 2012-2013 et 2013-2014.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Annexe 1.2 Emploi selon la province, le sexe, l'âge et le niveau de scolarité

	Emploi annuel, selon l'exercice financier[1]									
	Écart (%)[2]	(En milliers)								
	2012-2013 – 2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador	-0,5	241,9	243,0	233,6	226,3	215,9	219,7	218,6	215,7	211,9	213,2
Île-du-Prince-Édouard	-0,1	73,9	74,0	72,1	69,8	68,9	68,4	68,5	68,4	67,7	67,1
Nouvelle-Écosse	-1,3	450,8	456,6	454,5	452,2	448,8	452,3	447,7	443,2	441,7	443,0
Nouveau-Brunswick	0,6	355,6	353,4	354,4	357,6	359,5	360,8	359,4	350,8	348,6	348,3
Québec	0,7	4 062,3	4 034,2	3 970,2	3 955,2	3 866,9	3 871,5	3 862,7	3 760,6	3 711,9	3 688,6
Ontario	1,7	6 842,3	6 729,1	6 669,9	6 574,4	6 436,1	6 574,8	6 569,4	6 477,8	6 397,6	6 325,7
Manitoba	-0,2	623,9	625,4	612,8	611,3	601,3	602,1	594,9	585,0	577,7	574,4
Saskatchewan	2,1	566,0	554,4	537,2	532,4	526,6	521,2	506,8	497,1	480,5	482,6
Alberta	2,4	2 239,5	2 187,5	2 117,1	2 037,5	2 022,1	2 056,7	2 007,1	1 936,0	1 837,9	1 785,2
Colombie-Britannique	0,3	2 270,5	2 264,0	2 237,3	2 223,0	2 198,2	2 229,1	2 217,3	2 159,5	2 105,6	2 041,3
Sexe											
Hommes	1,2	9 272,8	9 159,0	9 046,0	8 906,8	8 699,7	8 911,4	8 887,0	8 720,8	8 607,4	8 494,3
Femmes	1,1	8 453,9	8 362,6	8 213,1	8 132,9	8 044,3	8 045,2	7 965,4	7 773,4	7 573,7	7 475,0
Âge											
15 à 24 ans (jeunes)	0,9	2 474,2	2 452,2	2 461,8	2 446,0	2 431,3	2 591,6	2 614,3	2 556,7	2 498,2	2 463,4
25 à 54 ans	0,2	11 847,5	11 819,8	11 707,8	11 628,8	11 522,9	11 700,9	11 690,3	11 564,1	11 433,9	11 387,2
55 ans et plus (travailleurs âgés)	4,8	3 405,0	3 249,6	3 089,5	2 965,0	2 789,8	2 664,0	2 547,9	2 373,3	2 249,0	2 118,6

Suite à la page suivante...

Annexe 1.2 Emploi selon la province, le sexe, l'âge et le niveau de scolarité *(SUITE)*

	Emploi annuel, selon l'exercice financier[1]									
	Écart (%)[2]	(En milliers)								
	2012-2013 – 2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Niveau de scolarité											
Étude secondaires partielles[3]	-3,9	1 747,9	1 818,3	1 847,6	1 864,0	1 950,6	2 125,8	2 180,6	2 237,1	2 221,0	2 274,6
Diplôme d'études secondaires[4]	1,8	4 808,5	4 722,8	4 775,0	4 725,0	4 733,6	4 822,3	4 834,0	4 719,3	4 733,2	4 827,3
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires[5]	0,6	6 332,7	6 295,9	6 185,3	6 112,8	5 918,9	5 927,1	5 911,2	5 709,8	5 575,9	5 477,5
Grade universitaire[6]	3,3	4 837,5	4 684,6	4 451,3	4 337,9	4 140,9	4 081,3	3 926,6	3 828,0	3 651,0	3 390,0
Total (Canada)	**1,2**	**17 726,6**	**17 521,6**	**17 259,1**	**17 039,7**	**16 744,0**	**16 956,5**	**16 852,5**	**16 494,2**	**16 181,1**	**15 969,3**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Les données pour l'exercice financier ont été établies à l'aide des moyennes annuelles des données mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada. En janvier 2015, Statistique Canada a révisé ses estimations de l'Enquête sur la population active. Par conséquent, les statistiques clés du marché du travail des années précédentes publiées dans les précédents *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* ont été redressées. Pour plus d'information sur les révisions de Statistique Canada, veuillez consulter la publication *Améliorations apportées à l'Enquête sur la population active (EPA): Révisions apportées à l'Enquête sur la population active (EPA) en 2015* [**http://www.statcan.gc.ca/pub/71f0031x/71f0031x2015001-fra.pdf**].

2 Croissance en pourcentage entre 2012-2013 et 2013-2014.

3 Comprend jusqu'à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

4 Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (non achevées).

5 Comprend les certificats (dont ceux d'une école de métiers) ou les diplômes d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps), des écoles de sciences infirmières et de formation en apprentissage. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

6 Comprend au moins un baccalauréat.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Annexe 1.3 Emploi selon l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleur et la permanence de l'emploi

	Emploi annuel, selon l'exercice financier[1]									
	Écart (%)[2]	(En milliers)								
	2012-2013 – 2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Industrie											
Secteur des biens	**0,5**	**3 913,7**	**3 892,7**	**3 809,2**	**3 747,2**	**3 701,5**	**3 932,2**	**3 964,2**	**3 980,4**	**3 988,2**	**4 002,2**
Agriculture	2,0	314,3	308,2	305,1	306,6	323,6	329,1	335,7	343,5	346,8	320,9
Foresterie, pêche, mines, exploitation des carrières et extraction de pétrole et de gaz	1,3	370,9	366,2	347,0	328,4	312,9	337,3	341,6	340,7	315,4	289,8
Services publics	3,3	137,5	133,1	135,6	140,7	142,5	147,1	141,2	123,3	123,3	129,2
Construction	2,8	1 372,2	1 334,2	1 304,0	1 256,4	1 190,3	1 232,4	1 152,6	1 076,8	1 039,2	971,6
Fabrication	-1,8	1 718,8	1 751,0	1 717,6	1 715,1	1 732,3	1 886,3	1 993,0	2 096,1	2 163,5	2 290,8
Secteur des services	**1,4**	**13 812,9**	**13 628,9**	**13 449,8**	**13 292,5**	**13 042,5**	**13 024,3**	**12 888,3**	**12 513,8**	**12 192,9**	**11 967,0**
Commerce	1,8	2 718,8	2 671,2	2 670,1	2 689,3	2 644,1	2 671,7	2 678,1	2 628,1	2 585,3	2 517,2
Transport et entreposage	2,6	888,1	865,6	850,9	823,6	814,8	847,3	830,6	801,7	799,8	798,8
Finance, assurances, immobilier et location	1,6	1 083,3	1 066,1	1 071,2	1 071,8	1 071,9	1 059,0	1 051,9	1 039,4	988,2	966,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,3	1 323,5	1 269,2	1 273,7	1 232,0	1 158,3	1 168,2	1 143,0	1 080,3	1 055,3	1 017,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	4,1	741,7	712,2	691,6	694,6	684,6	696,7	701,1	688,0	656,1	629,3
Services d'enseignement	0,4	1 223,5	1 218,9	1 178,6	1 164,3	1 158,8	1 155,5	1 172,0	1 160,1	1 125,8	1 041,6
Soins de santé et assistance sociale	1,6	2 192,9	2 158,3	2 096,8	2 054,8	1 979,6	1 909,7	1 849,3	1 797,9	1 726,0	1 725,0
Information, culture et loisirs	0,1	758,9	758,3	767,1	769,7	752,1	740,1	775,3	745,3	730,2	731,6

Suite à la page suivante...

Annexe 1.3 Emploi selon l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleur et la permanence de l'emploi *(SUITE)*

	Emploi annuel, selon l'exercice financier[1]									
	Écart (%)[2]	(En milliers)								
	2012-2013 – 2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Services d'hébergement et de restauration	0,3	1 177,3	1 174,0	1 152,3	1 102,6	1 073,5	1 098,1	1 070,2	1 035,4	999,8	1 008,1
Autres services	-0,8	796,6	803,0	778,9	771,0	780,8	767,2	733,5	702,3	690,9	700,6
Administration publique	-2,6	908,4	932,2	918,6	918,9	924,1	910,9	883,4	835,2	835,7	831,5
Type d'emploi											
Emploi à temps plein	0,9	14 335,3	14 201,8	13 953,7	13 693,1	13 515,2	13 778,4	13 772,5	13 493,5	13 207,0	13 010,4
Emploi à temps partiel	2,2	3 391,4	3 319,8	3 305,3	3 346,5	3 228,8	3 178,2	3 080,0	3 000,7	2 974,1	2 958,9
Catégorie de travailleur											
Salariés	**1,1**	**14 998,9**	**14 830,6**	**14 595,7**	**14 369,7**	**14 042,1**	**14 295,8**	**14 238,6**	**13 983,2**	**13 653,0**	**13 497,5**
Employés du secteur public	0,4	3 542,5	3 526,7	3 472,4	3 441,5	3 389,7	3 364,8	3 314,7	3 181,6	3 134,2	3 061,1
Employés du secteur privé	1,3	11 456,4	11 303,9	11 123,3	10 928,1	10 652,4	10 931,1	10 924,0	10 801,6	10 518,8	10 436,4
Travailleurs autonomes[3]	**1,4**	**2 727,7**	**2 691,1**	**2 663,4**	**2 670,0**	**2 701,9**	**2 660,7**	**2 613,8**	**2 511,0**	**2 528,0**	**2 471,7**
Permanence de l'emploi											
Salariés	**1,1**	**14 998,9**	**14 830,6**	**14 595,7**	**14 369,7**	**14 042,1**	**14 295,8**	**14 238,6**	**13 983,2**	**13 653,0**	**13 497,5**
Employés permanents[4]	1,5	12 997,8	12 804,8	12 593,3	12 444,1	12 245,8	12 548,9	12 419,3	12 153,3	11 847,7	11 763,2
Employés temporaires[5]	-1,2	2 001,2	2 025,7	2 002,4	1 925,6	1 796,3	1 746,9	1 819,3	1 829,9	1 805,3	1 734,4
Total (Canada)	**1,2**	**17 726,6**	**17 521,6**	**17 259,1**	**17 039,7**	**16 744,0**	**16 956,5**	**16 852,5**	**16 494,2**	**16 181,1**	**15 969,3**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

[1] Les données pour l'exercice financier ont été établies à l'aide des moyennes annuelles des données mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada. En janvier 2015, Statistique Canada a révisé ses estimations de l'Enquête sur la population active. Par conséquent, les statistiques clés du marché du travail des années précédentes publiées dans les précédents *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* ont été redressées. Pour plus d'information sur les révisions de Statistique Canada, veuillez consulter la publication *Améliorations apportées à l'Enquête sur la population active (EPA): Révisions apportées à l'Enquête sur la population active (EPA) en 2015* [**http://www.statcan.gc.ca/pub/71f0031x/71f0031x2015001-fra.pdf**].

[2] Croissance en pourcentage entre 2012-2013 et 2013-2014.

[3] Comprend les propriétaires actifs d'entreprises constituées ou non-constituées en société, les travailleurs autonomes qui n'ont pas d'entreprise et les personnes non rémunérées travaillant dans une entreprise familiale.

[4] Un emploi permanent est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à condition que la conjoncture économique le permette. Cela signifie qu'aucune date de cessation d'emploi n'est déterminée à l'avance.

[5] Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui prendra fin dès qu'un projet particulier sera terminé. Cette catégorie comprend : les emplois saisonniers, temporaires, à durée déterminée ou à contrat, y compris le travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire; les emplois occasionnels; ainsi que tout autre type d'emploi temporaire.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Annexe 1.4 Chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, l'industrie et la durée du chômage

	Chômage annuel selon l'exercice financier[1]										
	Écart (%)[2]	(En milliers)									
	2012-2013 - 2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador	-4,8	31,8	33,4	33,6	36,4	40,1	35,7	32,8	36,7	38,5	38,7
Île-du-Prince-Édouard	3,2	9,6	9,3	9,0	9,2	8,8	8,9	7,7	8,2	8,5	8,3
Nouvelle-Écosse	-6,3	44,3	47,3	43,6	48,1	46,6	38,9	38,7	37,7	39,2	42,6
Nouveau-Brunswick	-4,1	39,6	41,3	37,6	37,2	34,2	34,1	30,2	31,4	36,7	37,5
Québec	2,3	337,3	329,8	344,8	339,1	359,7	319,4	294,6	323,6	335,1	336,9
Ontario	-3,5	555,0	575,0	564,5	606,9	655,9	505,7	445,1	438,8	446,4	459,7
Manitoba	7,6	36,6	34,0	35,8	35,0	33,9	27,6	27,0	26,7	27,5	32,1
Saskatchewan	-3,9	24,9	25,9	27,2	30,2	27,3	22,8	22,4	22,6	25,9	26,2
Alberta	5,5	107,8	102,2	117,9	135,5	149,7	87,4	73,3	70,2	72,0	82,2
Colombie-Britannique	-4,5	156,7	164,1	173,6	185,5	188,3	124,9	99,1	103,5	119,4	152,9
Sexe											
Hommes	-0,4	753,5	756,5	769,3	829,0	926,1	700,7	598,8	607,1	631,6	673,5
Femmes	-2,7	589,8	605,9	618,1	633,9	618,3	504,6	472,2	492,3	517,5	543,8
Âge											
15 à 24 ans (jeunes)	-4,3	391,9	409,6	409,1	419,6	449,6	366,2	327,8	332,8	346,9	372,7
25 à 54 ans	-1,9	735,9	750,0	774,2	840,9	898,0	686,2	616,0	638,3	682,1	723,0
55 ans et plus (travailleurs âgés)	6,3	215,6	202,8	204,0	202,5	196,8	153,0	127,2	128,3	120,1	121,6
Niveau de scolarité											
Étude secondaires partielles[3]	-6,0	296,6	315,4	329,2	348,8	373,9	314,0	297,2	313,3	312,1	347,1
Diplôme d'études secondaires[4]	1,1	426,4	421,7	433,1	464,2	498,2	377,1	323,1	329,2	353,3	380,7

Suite à la page suivante...

Annexe 1.4 Chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, l'industrie et la durée du chômage *(SUITE)*

	Chômage annuel selon l'exercice financier[1]										
	Écart (%)[2]	(En milliers)									
	2012-2013 – 2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires[5]	0,4	381,3	379,6	393,8	414,1	442,1	330,4	300,0	304,4	312,4	319,7
Grade universitaire[6]	-2,8	238,9	245,7	231,2	235,9	230,1	183,9	150,6	152,4	171,4	169,8
Industrie											
Secteur des biens	**3,6**	**262,6**	**253,5**	**256,5**	**293,6**	**389,6**	**308,8**	**249,5**	**262,0**	**259,7**	**272,3**
Agriculture	-6,4	16,1	17,2	18,9	19,6	18,0	17,3	16,8	16,8	19,7	20,4
Foresterie, pêche, mines, exploitation des carrières et extraction de pétrole et de gaz	-2,3	29,4	30,1	24,0	27,1	41,3	33,1	26,6	27,2	28,0	27,9
Services publics	-31,4	2,4	3,5	3,2	2,9	4,1	2,7	2,5	2,4	2,3	2,9
Construction	12,5	122,1	108,5	111,9	128,4	145,9	106,6	80,7	86,7	80,1	87,2
Fabrication	-1,6	92,9	94,4	98,7	115,6	180,4	149,4	123,3	129,2	129,7	134,2
Secteur des services	**-2,6**	**566,3**	**581,5**	**584,6**	**628,1**	**685,9**	**547,3**	**498,8**	**490,5**	**517,2**	**555,8**
Commerce	-3,9	124,7	129,7	137,0	146,2	165,1	129,5	115,2	106,9	119,6	122,8
Transport et entreposage	13,4	38,2	33,7	33,8	40,0	48,4	34,5	28,7	30,9	27,3	35,3
Finance, assurances, immobilier et location	-2,8	24,1	24,8	27,4	28,1	35,0	22,1	21,1	20,6	25,2	22,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	12,6	46,5	41,3	40,9	41,4	52,3	35,6	31,7	32,0	33,3	38,4
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	1,3	63,9	63,1	63,9	75,0	80,7	69,0	59,1	59,0	61,4	64,3
Services d'enseignement	-5,6	47,0	49,8	46,7	49,6	49,0	40,5	44,1	39,4	38,0	44,1
Soins de santé et assistance sociale	-4,6	43,2	45,3	40,3	47,1	40,8	33,9	33,0	32,5	35,8	42,4

Suite à la page suivante...

Annexe 1.4 Chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, l'industrie et la durée du chômage *(SUITE)*

	Chômage annuel selon l'exercice financier[1]									
	Écart (%)[2]	(En milliers)								
	2012-2013 – 2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Information, culture et loisirs	-10,8	44,8	50,2	51,2	53,6	49,4	45,1	39,1	40,9	42,8	44,8
Services d'hébergement et de restauration	-6,6	81,6	87,4	86,3	91,6	100,1	86,7	79,0	77,0	81,9	82,3
Autres services	-4,9	31,2	32,8	31,9	33,1	42,6	31,9	27,1	28,8	28,6	33,9
Administration publique	-9,4	21,2	23,4	25,1	22,5	22,4	18,3	20,5	22,6	23,4	25,0
Entreprises non classées	**-2,5**	**514,4**	**527,4**	**546,2**	**541,3**	**468,9**	**349,3**	**322,7**	**346,9**	**372,2**	**389,2**
Durée du chômage[7]											
1 à 4 semaines	-4,2	440,8	459,9	464,2	466,4	493,1	479,7	431,1	435,9	434,0	454,0
5 à 13 semaines	0,4	361,5	359,9	362,0	386,1	428,7	337,4	292,3	304,7	318,5	331,0
14 à 26 semaines	-2,3	214,6	219,6	213,8	239,9	284,5	174,2	149,7	148,9	169,7	182,8
27 à 51 semaines	6,8	105,4	98,7	109,2	133,2	146,8	74,1	67,2	63,8	72,0	81,1
52 semaines ou plus	-1,0	164,1	165,8	181,7	177,5	133,5	82,0	75,0	88,2	101,0	111,2
Durée inconnue	-2,6	56,9	58,4	56,4	59,9	57,9	58,1	55,6	57,9	54,0	57,1
Total (Canada)	**-1,4**	**1 343,3**	**1 362,4**	**1 387,4**	**1 463,0**	**1 544,4**	**1 205,4**	**1 071,0**	**1 099,4**	**1 149,1**	**1 217,3**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Les données pour l'exercice financier ont été établies à l'aide des moyennes annuelles des données mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada. En janvier 2015, Statistique Canada a révisé ses estimations de l'Enquête sur la population active. Par conséquent, les statistiques clés du marché du travail des années précédentes publiées dans les précédents *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* ont été redressées. Pour plus d'information sur les révisions de Statistique Canada, veuillez consulter la publication *Améliorations apportées à l'Enquête sur la population active (EPA): Révisions apportées à l'Enquête sur la population active (EPA) en 2015* [**http://www.statcan.gc.ca/pub/71f0031x/71f0031x2015001-fra.pdf**].

2 Croissance en pourcentage entre 2012-2013 et 2013-2014.

3 Comprend jusqu'à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

4 Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (non achevées).

5 Comprend les certificats (dont ceux d'une école de métiers) ou les diplômes d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps), des écoles de sciences infirmières et de formation en apprentissage. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

6 Comprend au moins un baccalauréat.

7 La durée du chômage correspond au nombre de semaines consécutives pendant lesquelles une personne sans travail est à la recherche d'un emploi ou pendant lesquelles elle est temporairement mise à pied.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Annexe 1.5 Taux de chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et l'industrie

	Taux de chômage annuel, selon l'exercice financier[1]										
	Écart (points de %)[2]	(%)									
	2012-2013 – 2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador	-0,5	11,6	12,1	12,6	13,9	15,7	14,1	13,1	14,6	15,4	15,4
Île-du-Prince-Édouard	0,3	11,5	11,2	11,2	11,7	11,4	11,6	10,1	10,8	11,2	11,1
Nouvelle-Écosse	-0,4	9,0	9,4	8,8	9,6	9,4	7,9	8,0	7,8	8,2	8,8
Nouveau-Brunswick	-0,5	10,0	10,5	9,6	9,4	8,7	8,6	7,8	8,2	9,5	9,7
Québec	0,1	7,7	7,6	8,0	7,9	8,5	7,6	7,1	7,9	8,3	8,4
Ontario	-0,4	7,5	7,9	7,8	8,5	9,3	7,1	6,3	6,3	6,5	6,8
Manitoba	0,3	5,5	5,2	5,5	5,4	5,3	4,4	4,3	4,4	4,5	5,3
Saskatchewan	-0,3	4,2	4,5	4,8	5,4	4,9	4,2	4,2	4,3	5,1	5,2
Alberta	0,1	4,6	4,5	5,3	6,2	6,9	4,1	3,5	3,5	3,8	4,4
Colombie-Britannique	-0,3	6,5	6,8	7,2	7,7	7,9	5,3	4,3	4,6	5,4	6,9
Sexe											
Hommes	-0,1	7,5	7,6	7,9	8,5	9,6	7,3	6,3	6,5	6,8	7,3
Femmes	-0,2	6,5	6,7	7,0	7,2	7,1	5,9	5,6	5,9	6,4	6,8
Âge											
15 à 24 ans (jeunes)	-0,6	13,7	14,3	14,3	14,6	15,6	12,4	11,2	11,5	12,2	13,1
25 à 54 ans	-0,2	5,8	6,0	6,2	6,7	7,2	5,5	5,0	5,2	5,6	6,0
55 ans et plus (travailleurs âgés)	0,1	6,0	5,9	6,2	6,4	6,6	5,4	4,8	5,1	5,1	5,4
Niveau de scolarité											
Étude secondaires partielles[3]	-0,3	14,5	14,8	15,1	15,8	16,1	12,9	12,0	12,3	12,3	13,2
Diplôme d'études secondaires[4]	-0,1	8,1	8,2	8,3	8,9	9,5	7,3	6,3	6,5	6,9	7,3
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires[5]	0,0	5,7	5,7	6,0	6,3	7,0	5,3	4,8	5,1	5,3	5,5
Grade universitaire[6]	-0,3	4,7	5,0	4,9	5,2	5,3	4,3	3,7	3,8	4,5	4,8

Suite à la page suivante...

Annexe 1.5 Taux de chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et l'industrie *(SUITE)*

	Taux de chômage annuel, selon l'exercice financier[1]										
	Écart (points de %)[2]	(%)									
	2012-2013 – 2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Industrie											
Secteur des biens	**0,2**	**6,3**	**6,1**	**6,3**	**7,3**	**9,5**	**7,4**	**6,0**	**6,2**	**6,1**	**6,4**
Agriculture	-0,3	5,0	5,3	5,9	6,1	5,4	5,1	4,8	4,7	5,4	6,0
Foresterie, pêche, mines, exploitation des carrières et extraction de pétrole et de gaz	-0,3	7,3	7,6	6,5	7,7	11,6	9,0	7,3	7,4	8,2	8,8
Services publics	-0,8	1,7	2,5	2,3	2,0	2,8	1,8	1,8	2,0	1,9	2,3
Construction	0,7	8,3	7,6	8,0	9,3	11,0	8,1	6,6	7,5	7,2	8,3
Fabrication	0,0	5,1	5,1	5,4	6,3	9,4	7,4	5,8	5,8	5,7	5,5
Secteur des services	**-0,2**	**3,9**	**4,1**	**4,2**	**4,5**	**5,0**	**4,0**	**3,7**	**3,8**	**4,1**	**4,4**
Commerce	-0,2	4,4	4,6	4,9	5,1	5,9	4,6	4,1	3,9	4,4	4,6
Transport et entreposage	0,4	4,1	3,7	3,8	4,6	5,6	3,9	3,3	3,7	3,3	4,2
Finance, assurances, immobilier et location	-0,1	2,2	2,3	2,5	2,6	3,2	2,1	2,0	1,9	2,5	2,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	0,3	3,4	3,1	3,1	3,2	4,3	3,0	2,7	2,9	3,1	3,6
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	-0,2	8,0	8,2	8,5	9,7	10,6	9,1	7,8	7,9	8,6	9,3
Services d'enseignement	-0,3	3,8	4,1	4,0	4,2	4,2	3,5	3,8	3,4	3,4	4,2
Soins de santé et assistance sociale	-0,2	1,9	2,1	1,9	2,3	2,0	1,8	1,7	1,8	2,0	2,4
Information, culture et loisirs	-0,6	5,6	6,2	6,3	6,5	6,2	5,8	4,8	5,2	5,5	5,8
Services d'hébergement et de restauration	-0,4	6,5	6,9	7,0	7,7	8,5	7,3	6,9	6,9	7,6	7,5

Suite à la page suivante...

Annexe 1.5 Taux de chômage selon la province, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité et l'industrie *(SUITE)*

	Taux de chômage annuel, selon l'exercice financier[1]										
	Écart (points de %)[2]	(%)									
	2012-2013 – 2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Autres services	-0,1	3,8	3,9	3,9	4,1	5,2	4,0	3,6	3,9	3,9	4,6
Administration publique	-0,1	2,3	2,4	2,7	2,4	2,4	2,0	2,3	2,6	2,7	2,9
Total (Canada)	**-0,2**	**7,0**	**7,2**	**7,4**	**7,9**	**8,5**	**6,6**	**6,0**	**6,3**	**6,6**	**7,1**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Les données pour l'exercice financier ont été établies à l'aide des moyennes annuelles des données mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada. En janvier 2015, Statistique Canada a révisé ses estimations de l'Enquête sur la population active. Par conséquent, les statistiques clés du marché du travail des années précédentes publiées dans les précédents *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* ont été redressées. Pour plus d'information sur les révisions de Statistique Canada, veuillez consulter la publication *Améliorations apportées à l'Enquête sur la population active (EPA): Révisions apportées à l'Enquête sur la population active (EPA) en 2015* [**http://www.statcan.gc.ca/pub/71f0031x/71f0031x2015001-fra.pdf**].

2 Écart en points de pourcentage entre 2012-2013 et 2013-2014.

3 Comprend jusqu'à huit années de scolarité et des études secondaires partielles.

4 Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (non achevées).

5 Comprend les certificats (dont ceux d'une école de métiers) ou les diplômes d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps), des écoles de sciences infirmières et de formation en apprentissage. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

6 Comprend au moins un baccalauréat.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Annexe 1.6 Taux de chômage[1] selon la région économique de l'assurance-emploi

	Taux de chômage mensuel, selon le trimestre (%)							
	Mars 2014	Décembre 2013	Septembre 2013	Juin 2013	Mars 2013	Décembre 2012	Septembre 2012	Juin 2012
Terre-Neuve-et-Labrador								
St. John's	5,4	5,8	5,8	6,0	6,7	6,7	7,0	7,6
Terre-Neuve/Labrador	16,3	15,3	15,4	16,8	15,8	17,8	17,6	16,2
Île-du-Prince-Édouard								
Île-du-Prince-Édouard	11,9	11,5	11,0	11,5	11,5	11,4	11,2	11,3
Nouvelle-Écosse								
Est de la Nouvelle-Écosse	15,0	13,5	14,5	14,2	15,5	16,5	15,7	14,0
Ouest de la Nouvelle-Écosse	10,2	10,7	10,7	10,5	11,5	10,9	11,1	10,8
Halifax	6,7	6,6	6,3	6,7	6,6	5,6	6,6	6,2
Nouveau-Brunswick								
Fredericton–Moncton–Saint John	6,6	7,9	8,6	8,2	8,0	7,8	7,4	7,2
Madawaska–Charlotte	11,1	11,7	11,5	12,0	13,3	13,3	12,5	11,0
Restigouche–Albert	16,9	16,3	15,7	16,5	16,3	17,7	14,8	15,5
Québec								
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	17,1	17,0	16,0	16,2	18,1	13,9	12,7	14,1
Québec	4,3	5,2	4,9	4,7	4,7	5,0	5,3	5,2
Trois-Rivières	8,6	8,2	9,6	8,4	8,2	8,0	7,7	8,3
Centre-sud du Québec	5,0	4,6	4,6	3,7	3,8	4,0	5,1	4,9
Sherbrooke	6,6	7,8	7,7	6,7	6,9	7,6	7,9	6,6
Montérégie	7,3	7,3	7,3	6,8	6,1	6,3	6,7	6,8
Montréal	8,2	8,1	8,4	8,3	7,6	8,2	8,5	8,9
Centre du Québec	8,4	7,8	9,2	8,0	7,7	8,6	7,9	8,8
Nord-ouest du Québec	9,9	8,4	9,4	10,9	9,6	9,7	9,8	8,3
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	10,4	10,1	10,8	11,6	10,0	8,8	9,7	9,5
Hull	6,7	6,3	6,0	6,1	7,1	6,3	5,9	5,4
Chicoutimi–Jonquière	8,4	7,9	8,3	7,1	9,4	8,0	6,8	5,9

Suite à la page suivante...

Annexe 1.6 Taux de chômage[1] selon la région économique de l'assurance-emploi *(SUITE)*

	Taux de chômage mensuel, selon le trimestre (%)							
	Mars 2014	Décembre 2013	Septembre 2013	Juin 2013	Mars 2013	Décembre 2012	Septembre 2012	Juin 2012
Ontario								
Ottawa	6,4	5,7	7,0	6,0	6,0	6,5	6,3	6,1
Est de l'Ontario	7,4	7,1	6,9	6,8	7,4	8,3	7,8	7,9
Kingston	6,4	6,0	6,8	6,3	6,9	7,0	6,5	6,2
Centre de l'Ontario	8,3	6,8	7,8	7,4	7,5	8,8	7,7	7,5
Oshawa	7,5	6,8	6,5	7,4	9,4	9,1	8,9	8,4
Toronto	8,3	8,2	7,8	8,0	8,5	8,4	8,5	8,6
Hamilton	5,9	6,7	6,5	6,9	5,7	6,1	7,2	6,8
St. Catharines	8,4	8,5	8,7	8,7	7,3	8,3	8,5	7,8
London	8,1	7,4	8,2	9,8	9,2	8,6	8,5	8,3
Niagara	9,1	7,7	9,0	9,4	10,0	10,5	10,9	9,9
Windsor	7,4	8,3	9,2	10,0	9,4	10,1	9,5	10,1
Kitchener	6,6	6,5	7,8	7,1	7,1	6,3	6,4	6,6
Huron	7,7	8,1	9,4	8,4	7,5	8,0	7,5	8,4
Centre-sud de l'Ontario	5,9	6,5	6,8	6,8	5,5	5,9	5,3	5,2
Sudbury	6,8	7,2	6,7	7,3	7,8	6,2	7,0	7,0
Thunder Bay	5,8	6,7	6,3	6,2	6,1	5,6	6,5	5,8
Nord de l'Ontario	12,8	11,8	11,0	11,9	13,5	13,3	10,6	10,4
Manitoba								
Winnipeg	5,7	5,9	6,0	6,4	5,5	5,5	5,8	5,5
Sud du Manitoba	6,2	5,4	5,4	5,0	5,4	6,5	6,4	5,9
Nord du Manitoba	32,2	31,8	31,0	31,3	31,0	31,1	31,8	29,3
Saskatchewan								
Regina	4,0	3,7	3,0	3,7	4,0	4,4	4,3	4,0
Saskatoon	4,5	4,1	4,3	4,0	4,8	5,5	5,3	5,6
Sud de la Saskatchewan	6,3	6,0	5,8	6,8	5,8	6,3	6,9	6,6
Nord de la Saskatchewan	16,3	17,6	17,9	17,0	17,0	17,4	17,0	17,6

Suite à la page suivante...

Annexe 1.6 Taux de chômage[1] selon la région économique de l'assurance-emploi *(SUITE)*

	Taux de chômage mensuel, selon le trimestre (%)							
	Mars 2014	Décembre 2013	Septembre 2013	Juin 2013	Mars 2013	Décembre 2012	Septembre 2012	Juin 2012
Alberta								
Calgary	4,8	4,5	5,1	5,1	5,2	4,8	4,8	5,0
Edmonton	5,3	5,2	5,4	4,7	4,5	4,5	4,7	5,3
Nord de l'Alberta	8,7	7,7	7,5	7,8	8,0	8,4	7,9	8,3
Sud de l'Alberta	5,2	5,0	5,7	5,7	5,5	5,8	5,9	6,0
Colombie-Britannique								
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	8,9	8,2	6,4	7,7	7,5	7,8	6,3	9,3
Abbotsford	8,5	7,6	7,8	8,4	7,2	7,5	7,7	8,3
Vancouver	6,3	6,8	6,9	6,9	6,4	7,1	6,9	6,5
Victoria	6,1	5,2	6,5	6,4	6,2	6,1	6,7	6,0
Sud côtier de la Colombie-Britannique	8,7	9,9	8,6	8,8	8,4	8,1	8,7	8,1
Nord de la Colombie-Britannique	11,6	10,1	10,3	10,7	10,2	10,9	12,6	11,8
Territoires[2]								
Yukon	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Territoires du Nord-Ouest	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Nunavut	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0	25,0
Total (Canada)	**7,7**	**7,5**	**7,7**	**7,7**	**7,6**	**7,8**	**7,8**	**7,8**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

[1] Les taux de chômage sur lesquels s'appuie le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile des taux de chômage désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi.*

[2] Les taux de chômage du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut étaient fixés à 25 % pour les besoins de l'assurance-emploi.

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

Annexe 1.7 Durée du chômage selon la province, le sexe et l'âge[1]

	Durée moyenne du chômage, selon l'exercice financier[2,3]									
	Écart	(Nombre de semaines)								
	2012-2013 – 2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2007-2008	2006-2007	2005-2006	2004-2005
Province											
Terre-Neuve-et-Labrador	0,4	15,4	15,0	15,9	15,9	15,3	14,7	15,1	15,7	16,5	15,8
Île-du-Prince-Édouard	1,6	15,0	13,4	12,2	13,1	13,6	13,2	12,0	13,4	13,0	12,9
Nouvelle-Écosse	1,2	17,7	16,5	16,0	17,7	15,1	13,0	13,8	12,7	13,7	14,7
Nouveau-Brunswick	1,5	16,9	15,4	15,6	15,4	14,0	13,6	11,4	12,9	13,4	13,8
Québec	0,9	19,2	18,3	18,8	17,6	16,9	16,3	17,0	17,4	17,5	17,8
Ontario	-0,2	20,0	20,2	20,6	20,9	18,7	14,1	13,8	14,1	14,7	15,5
Manitoba	0,1	15,4	15,3	13,7	13,9	12,2	10,5	10,8	11,3	13,5	13,1
Saskatchewan	-0,6	13,0	13,6	13,6	15,0	11,2	9,1	10,3	10,0	12,9	13,8
Alberta	1,4	13,5	12,1	14,9	16,7	14,0	7,8	8,2	8,0	10,4	10,3
Colombie-Britannique	0,2	18,1	17,9	19,1	17,8	14,9	10,9	12,0	12,4	15,4	15,4
Sexe											
Hommes	0,3	18,9	18,6	19,6	19,5	17,5	14,3	15,0	14,7	15,6	16,3
Femmes	0,4	18,1	17,7	17,7	17,6	15,7	13,0	12,7	14,1	14,7	14,7
Âge											
15 à 24 ans (jeunes)	0,4	11,6	11,2	11,1	10,8	10,3	7,9	7,7	7,9	8,8	8,8
25 à 54 ans	0,2	20,5	20,3	20,8	20,8	18,4	15,6	16,2	16,4	17,3	17,9
55 ans et plus (travailleurs âgés)	-0,3	24,3	24,6	26,9	26,1	24,1	19,6	19,4	21,3	22,6	22,5
Total (Canada)	**0,3**	**18,5**	**18,2**	**18,7**	**18,6**	**16,8**	**13,7**	**14,0**	**14,4**	**15,2**	**15,6**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

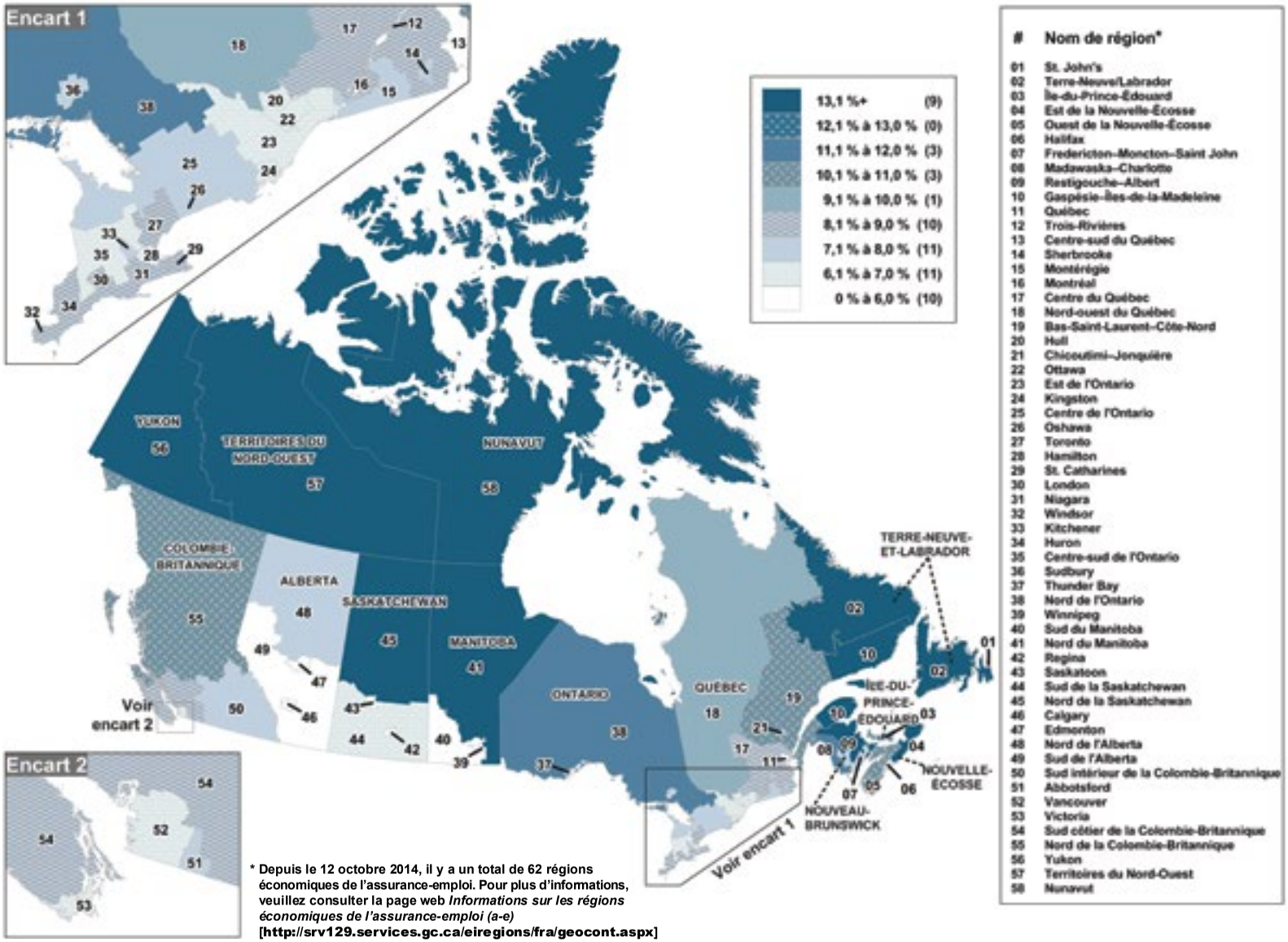
[1] La durée du chômage correspond au nombre de semaines consécutives pendant lesquelles une personne sans travail est à la recherche d'un emploi ou pendant lesquelles elle est temporairement mise à pied.

[2] Les données pour l'exercice financier ont été établies à l'aide des moyennes annuelles des données mensuelles non désaisonnalisées produites par Statistique Canada. En janvier 2015, Statistique Canada a révisé ses estimations de l'Enquête sur la population active. Par conséquent, les statistiques clés du marché du travail des années précédentes publiées dans les précédents *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* ont été redressées. Pour plus d'information sur les révisions de Statistique Canada, veuillez consulter la publication *Améliorations apportées à l'Enquête sur la population active (EPA): Révisions apportées à l'Enquête sur la population active (EPA) en 2015* [**http://www.statcan.gc.ca/pub/71f0031x/71f0031x2015001-fra.pdf**].

[3] La valeur maximale attribuée aux données codées pour ce qui est de la durée du chômage est de 99 semaines.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Annexe 1.8 Régions économiques de l'assurance-emploi : taux de chômage, 2013-2014



#	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

* Depuis le 12 octobre 2014, il y a un total de 62 régions économiques de l'assurance-emploi. Pour plus d'informations, veuillez consulter la page web *Informations sur les régions économiques de l'assurance-emploi (a-e)* **[http://srv129.services.gc.ca/eiregions/fra/geocont.aspx]**

ANNEXE 2

Tableaux des données sur les prestations de revenu

Annexe 2.1 Total des prestations de revenu 274
Annexe 2.2 Prestations régulières 276
Annexe 2.3 Prestations régulières selon l'industrie 278
Annexe 2.4 Prestations régulières selon le taux de chômage régional et les heures assurables de l'emploi précédent 280
Annexe 2.5 Prestations régulières selon la région économique de l'assurance-emploi 281
Annexe 2.6 Prestations de pêcheur 285
Annexe 2.7 Prestataires saisonniers 287
Annexe 2.8 Prestations spéciales 289
Annexe 2.9 Prestations de maternité 291
Annexe 2.10 Prestations parentales (parents biologiques) 292
Annexe 2.11 Prestations parentales (parents adoptifs) 293
Annexe 2.12 Prestations de maladie 295
Annexe 2.13 Prestations de soignant 297
Annexe 2.14 Prestations pour travail partagé 299
Annexe 2.15 Supplément familial 301
Annexe 2.16 Travail pendant une période de prestations 303
Annexe 2.17 Remboursement des prestations 305
Annexe 2.18 Cotisants au régime, 2012 307
Annexe 2.19 Ratios prestations-cotisations, 2012 310

Annexe 2.1 Total des prestations de revenu

	Nouvelles demandes[1]						Prestations hebdomadaires moyennes[2]						Montants versés[2]					
	Écart (%)						Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Province/territoire[3]																		
Terre-Neuve-et-Labrador	1,1	82 040	81 130	86 870	85 430	92 300	3,8	422	407	394	377	363	-0,4	837,8	840,8	894,0	884,9	960,3
Île-du-Prince-Édouard	-2,5	21 330	21 870	24 080	23 870	24 580	1,4	403	398	382	370	365	-8,3	200,0	218,1	228,5	223,5	225,9
Nouvelle-Écosse	-4,1	78 610	82 000	87 930	86 040	90 480	4,1	404	388	377	363	355	-4,5	738,7	773,4	804,6	785,6	821,3
Nouveau-Brunswick	-5,0	85 620	90 170	91 990	91 220	94 030	4,4	403	386	370	359	352	-1,3	828,0	838,9	847,1	832,1	855,7
Québec	-2,5	492 840	505 500	526 110	507 190	579 760	4,8	409	390	378	364	360	-2,3	3 374,2	3 453,2	3 570,0	3 900,9	4 186,9
Ontario	-0,4	572 990	575 250	592 030	564 590	699 450	6,6	419	393	382	371	369	3,8	5 241,9	5 051,7	5 188,2	5 857,5	6 898,2
Manitoba	-2,9	56 620	58 320	58 170	58 160	66 450	7,1	408	381	368	358	351	4,2	482,8	463,3	451,8	486,7	511,7
Saskatchewan	0,0	44 400	44 400	44 700	45 300	51 540	5,5	432	409	393	377	370	5,2	413,9	393,3	389,3	424,0	447,2
Alberta	1,9	146 070	143 280	142 560	150 810	196 630	6,9	453	424	411	400	396	7,8	1 383,6	1 283,6	1 333,5	1 618,0	2 011,4
Colombie-Britannique	-2,9	205 300	211 540	222 610	227 520	263 570	7,0	416	389	377	367	367	-1,0	1 798,0	1 815,2	1 908,6	2 231,7	2 427,5
Nunavut	-7,4	1 260	1 360	1 340	1 550	1 370	-0,6	464	466	439	431	424	2,0	18,1	17,7	17,6	18,4	17,6
Territoires du Nord-Ouest	-3,8	2 310	2 400	2 520	2 530	2 550	5,1	489	465	450	440	427	-3,9	31,4	32,7	33,8	31,8	33,5
Yukon	-5,9	2 560	2 720	2 710	2 580	2 750	4,3	472	453	444	434	420	-7,2	29,5	31,8	29,2	28,3	32,6
Sexe																		
Hommes	-0,5	976 920	982 220	1 024 820	1 010 210	1 228 500	5,1	443	422	408	395	391	1,2	7 872,5	7 778,8	8 149,7	9 276,0	11 170,9
Femmes	-2,7	815 030	837 720	858 800	836 580	936 960	6,5	387	363	351	340	334	0,9	7 505,4	7 435,1	7 546,6	8 047,5	8 258,8
Âge																		
15 à 24 ans (jeunes)	-5,6	182 350	193 180	204 320	218 120	253 330	7,3	380	354	342	331	326	-2,1	1 319,7	1 347,9	1 426,0	1 595,3	1 962,7
25 à 44 ans	-1,5	860 520	873 760	902 960	901 680	1 061 520	5,8	429	406	393	381	377	1,9	8 281,5	8 128,4	8 268,2	9 057,2	10 323,4
45 à 54 ans	-2,7	399 020	410 090	434 420	417 440	508 860	5,4	420	399	387	374	372	-1,3	3 050,6	3 091,6	3 298,5	3 793,9	4 249,1
55 ans et plus (travailleurs âgés)	2,1	350 060	342 910	341 920	309 550	341 750	5,3	405	384	373	360	357	3,0	2 726,1	2 645,9	2 703,4	2 877,1	2 894,5

Suite à la page suivante...

Annexe 2.1 Total des prestations de revenu *(SUITE)*

	Nouvelles demandes[1]						Prestations hebdomadaires moyennes[2]						Montants versés[2]					
	Écart (%)						Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Recours à l'assurance-emploi[4]																		
Travailleurs de longue date	-8,2	461 460	502 550	569 860	536 420	755 640	5,7	453	428	415	405	401	-10,4	4 424,0	4 937,8	5 252,4	6 501,2	7 288,3
Prestataires occasionnels	2,5	991 310	967 260	961 970	971 600	1 079 240	7,4	398	370	355	344	338	10,5	7 860,5	7 114,6	7 303,4	7 808,1	9 090,8
Prestataires fréquents	-3,1	339 180	350 130	351 790	338 770	330 580	3,3	428	414	401	391	380	-2,2	3 093,3	3 161,5	3 140,4	3 014,2	3 050,6
Total (Canada)	**-1,5**	**1 791 950**	**1 819 940**	**1 883 620**	**1 846 790**	**2 165 460**	**5,8**	**418**	**395**	**382**	**370**	**367**	**1,1**	**15 377,8**	**15 213,9**	**15 696,2**	**17 323,5**	**19 429,7**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.

2 Comprennent les prestations versées au titre des prestations régulières, de pêcheur, spéciales (de maternité, parentales, de maladie et de soignant) et d'emploi (au sens de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*), ainsi que les prestations pour travail partagé. Les montants englobent les sommes versées au titre du supplément familial, mais excluent les prestations pour parents d'enfants gravement malades.

3 Pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014*, les données par province et territoires sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

4 Les travailleurs de longue date sont les prestataires d'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle au régime d'assurance-emploi au cours de sept des dix dernières années, et qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur pendant 35 semaines au plus au cours des cinq dernières années. Les prestataires fréquents sont des prestataires d'assurance-emploi comptant au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur, pour lesquelles ils ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines, au cours des cinq dernières années. Les prestataires occasionnels sont des prestataires d'assurance-emploi qui ne répondent pas aux critères des travailleurs de longue date ni à ceux des prestataires fréquents.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.2 Prestations régulières

	Nouvelles demandes[1]						Durée moyenne[2]						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2011-2012-2012-2013	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Province/territoire[4]																								
Terre-Neuve-et-Labrador	1,4	63 290	62 430	67 430	68 160	73 280	-2,1	Sans objet	26,1	26,6	27,7	28,4	4,0	417	401	387	371	360	-0,4	625,1	627,5	682,9	689,0	754,4
Île-du-Prince-Édouard	-5,3	16 040	16 930	18 380	18 570	19 370	-6,0		23,3	24,8	24,9	24,9	1,5	395	389	373	362	359	-11,3	137,8	155,3	162,2	161,5	162,0
Nouvelle-Écosse	-4,2	59 530	62 160	68 370	66 590	69 500	-0,5		23,9	24,0	24,8	25,6	3,9	400	385	374	360	353	-5,4	520,8	550,7	583,5	576,0	603,8
Nouveau-Brunswick	-5,5	69 450	73 500	75 420	74 530	76 300	-0,8		23,5	23,7	24,1	24,3	4,4	403	386	371	359	353	-2,4	615,7	630,8	637,8	630,0	651,9
Québec	-2,9	424 240	436 760	460 360	441 710	491 370	-1,7		18,4	18,7	20,1	21,7	4,8	414	395	382	368	363	-3,0	2 905,3	2 993,8	3 144,8	3 433,2	3 658,5
Ontario	-0,8	401 040	404 250	416 250	397 260	483 830	0,8		19,8	19,6	21,8	25,2	6,6	421	395	383	371	368	2,5	3 028,9	2 954,9	3 147,9	3 789,1	4 643,7
Manitoba	-5,8	35 640	37 830	39 090	37 330	42 660	0,0		17,6	17,6	18,7	20,4	7,9	412	382	370	360	355	-1,4	247,1	250,6	247,7	279,5	292,1
Saskatchewan	-1,9	27 390	27 920	29 280	29 470	35 210	-2,8		18,1	18,6	19,6	21,3	5,3	435	413	397	379	375	-1,9	205,2	209,1	211,1	251,0	275,5
Alberta	1,0	84 000	83 160	86 670	96 060	130 910	-3,2		16,0	16,5	19,4	23,4	7,2	462	431	418	407	400	6,4	595,0	559,0	664,4	948,8	1 284,6
Colombie-Britannique	-4,4	140 820	147 300	156 310	162 250	189 160	-3,5		18,8	19,5	21,6	24,2	6,9	419	392	380	367	369	-4,5	1 024,2	1 072,3	1 174,1	1 482,2	1 655,4
Nunavut	-5,6	850	900	930	1 110	930	2,2		28,2	27,6	29,2	28,2	-0,4	460	462	433	430	427	-6,5	11,7	12,5	11,3	12,7	11,3
Territoires du Nord-Ouest	-3,8	1 530	1 590	1 720	1 680	1 910	-0,3		26,2	26,3	27,4	28,0	5,2	487	463	448	440	428	-7,4	19,4	20,9	19,5	20,8	24,1
Yukon	-2,9	2 020	2 080	2 060	2 140	2 180	5,1		24,0	22,8	22,6	26,6	4,4	477	457	445	432	420	-2,7	20,6	21,2	20,7	20,6	25,2
Sexe																								
Hommes	-0,7	808 050	814 090	855 990	847 490	996 360	-0,8	Sans objet	19,7	19,8	21,3	23,7	5,0	443	422	408	395	390	0,7	6 563,3	6 517,7	6 911,5	7 969,7	9 610,0
Femmes	-4,6	517 790	542 720	566 280	549 370	620 250	-1,9		19,6	20,0	21,9	23,9	6,7	382	358	347	333	330	-4,2	3 393,6	3 540,9	3 796,3	4 324,7	4 432,4
Âge																								
15 à 24 ans (jeunes)	-6,8	129 400	138 910	149 370	161 610	189 310	-3,8	Sans objet	17,6	18,3	19,1	20,4	7,5	389	362	349	337	332	-3,5	843,1	873,9	937,5	1 092,1	1 381,3
25 à 44 ans	-2,4	580 680	594 800	627 110	629 390	741 250	-1,1		18,9	19,2	20,7	22,9	5,7	430	407	393	381	376	-1,3	4 284,7	4 342,2	4 623,4	5 404,5	6 488,4
45 à 54 ans	-2,8	330 230	339 570	362 420	349 010	409 860	-0,3		20,1	20,1	22,2	24,5	5,5	423	401	388	376	373	-2,1	2 544,2	2 598,1	2 816,0	3 282,7	3 659,5
55 ans et plus (travailleurs âgés)	0,7	285 530	283 530	283 370	256 850	276 190	-2,1		21,6	22,0	24,3	27,4	5,4	407	386	375	362	358	1,8	2 284,9	2 244,4	2 330,9	2 515,1	2 513,1

Suite à la page suivante...

Annexe 2.2 Prestations régulières *(SUITE)*

	Nouvelles demandes[1]						Durée moyenne[2]						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2011-2012-2012-2013	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Recours à l'assurance-emploi[5]																								
Travailleurs de longue date	-9,9	285 010	316 420	363 840	335 410	484 880	-0,1		18,3	18,3	22,1	26,3	5,8	454	429	416	405	402	-12,6	2 284,0	2 611,8	3 025,9	4 214,5	4 837,8
Prestataires occasionnels	1,4	731 050	720 810	737 390	752 220	831 360	-1,5	Sans objet	19,1	19,4	20,4	22,1	7,5	403	375	361	349	343	6,3	4 990,4	4 693,9	4 927,8	5 429,3	6 522,6
Prestataires fréquents	-3,1	309 780	319 580	321 040	309 230	300 370	-2,8		22,2	22,8	23,6	24,4	3,2	425	412	399	388	378	-2,6	2 682,5	2 752,8	2 754,1	2 650,6	2 682,0
Caractère saisonnier[6]																								
Prestataires réguliers saisonniers	0,6	422 420	419 930	412 230	381 810	417 430	-2,1		18,1	18,5	19,9	20,1	3,8	433	417	402	391	384	0,5	3 382,4	3 365,5[r]	3 362,3[r]	3 391,7[r]	3 564,3[r]
Prestataires non saisonniers	-3,6	903 420	936 880	1 010 040	1 015 050	1 199 180	-0,7	Sans objet	20,3	20,4	22,2	25,0	6,7	413	387	376	363	361	-1,8	6 574,5	6 693,1	7 345,5	8 902,7	10 478,1
Total (Canada)	**-2,3**	**1 325 840**	**1 356 810**	**1 422 270**	**1 396 860**	**1 616 610**	**-1,3**	**Sans objet**	**19,6**	**19,9**	**21,5**	**23,8**	**5,8**	**419**	**396**	**384**	**371**	**367**	**-1,0**	**9 956,9**	**10 058,6**	**10 707,8**	**12 294,4**	**14 042,4**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

2 Les données relatives à la durée des prestations régulières sont présentées jusqu'en 2012-2013, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes complètes.

3 Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières, mais excluent les prestations d'emploi versées en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi.*

4 Pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les données par province et territoires sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

5 Les travailleurs de longue date sont des prestataires d'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle au régime d'assurance-emploi au cours de sept des dix dernières années, et qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur pendant 35 semaines au plus au cours des cinq dernières années. Les prestataires fréquents sont des prestataires d'assurance-emploi comptant au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur, pour lesquelles ils ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines, au cours des cinq dernières années. Les prestataires occasionnels sont des prestataires d'assurance-emploi qui ne répondent pas aux critères des travailleurs de longue date ni à ceux des prestataires fréquents.

6 Les prestataires saisonniers sont des personnes ayant présenté au moins trois demandes au cours des cinq dernières années, et dont au moins deux ont été établies sensiblement au même moment de l'année que leur demande actuelle. Pour les fins de cette annexe, les prestataires saisonniers excluent les personnes touchant des prestations de pêcheur.

r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.3 Prestations régulières selon l'industrie

	Nouvelles demandes[1]						Durée moyenne[2]						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2011-2012-2012-2013	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Industrie																								
Secteur des biens	**4,0**	**512 230**	**492 470**	**534 240**	**529 430**	**630 930**	**-0,4**	**Sans objet**	**19,3**	**19,4**	**20,8**	**22,9**	**4,6**	**451**	**431**	**416**	**403[r]**	**398**	**4,5**	**4 158,2**	**3 980,8**	**4 325,3**	**4 975,6**	**6 450,8**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	-1,7	57 140	58 110	64 000	63 470	70 210	-4,2		21,6	22,6	23,6	24,5	2,5	403	393	379	368	368	-3,7	493,7	512,8	546,9	575,6	649,3
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	9,9	24 390	22 190	21 760	20 450	30 370	1,2		20,3	20,0	21,1	23,5	4,0	495	476	462	448	438	19,2	244,0	204,6	194,7	220,6	414,8
Services publics	8,8	4 680	4 300	4 530	5 010	5 250	-4,4	Sans objet	17,0	17,7	19,1	21,9	3,6	494	477	459	445	432	6,2	38,4	36,2	38,0	46,2	43,7
Construction	6,3	274 750	258 530	272 830	267 840	287 500	0,7		18,1	18,0	19,2	20,8	4,0	472	454	438	425	416	9,3	2 200,1	2 012,8	2 124,2	2 291,5	2 519,7
Fabrication	1,3	151 270	149 340	171 120	172 660	237 600	0,2		20,4	20,4	22,2	25,0	6,3	423	398	388	377	380	-2,7	1 182,0	1 214,5	1 421,5	1 841,6	2 823,4
Secteur des services	**-3,6**	**769 260**	**797 760**	**844 090**	**823 800**	**944 030**	**-1,5**	**Sans objet**	**19,8**	**20,1**	**21,9**	**24,3**	**5,8**	**399**	**377**	**365**	**351**	**348**	**-2,0**	**5 524,4**	**5 639,9**	**6 056,6**	**6 978,9**	**7 297,4**
Commerce de gros	-3,7	43 940	45 620	48 440	49 950	63 170	-1,0		23,4	23,6	25,3	29,6	5,9	412	389	376	365	366	1,9	418,5	410,8	456,7	588,4	672,7
Commerce de détail	-6,3	79 210	84 540	89 480	94 700	100 260	-1,3		22,7	23,0	24,6	27,3	8,6	352	324	323	313	304	-2,0	598,8	610,7	695,3	802,1	774,9
Transport et entreposage	-3,8	56 690	58 950	62 960	61 280	75 970	1,1		19,3	19,1	19,8	23,0	4,6	390	373	367	358	360	-5,8	402,8	427,8	422,6	515,9	644,2
Industrie de l'information et industrie culturelle	-1,5	12 200	12 390	13 280	13 210	17 150	-2,4		22,7	23,2	25,7	29,2	6,7	447	419	405	395	387	2,3	125,6	122,8	134,1	172,3	185,5
Finance et assurances	-7,1	14 750	15 870	16 060	16 630	20 760	1,5		24,7	24,3	27,4	31,4	7,1	436	407	396	379	382	3,2	160,1	155,1	170,4	220,1	222,5
Services immobiliers, de location et de location à bail	1,7	18 050	17 750	18 690	17 800	21 460	-7,2	Sans objet	21,7	23,3	24,9	28,8	6,5	407	382	370	353	348	1,4	149,1	147,1	160,6	185,5	201,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	0,4	53 800	53 600	53 530	53 900	65 750	-3,2		21,3	22,0	23,3	26,3	5,2	448	426	406	391	387	7,0	493,2	460,9	479,2	569,6	729,4
Gestion de sociétés et d'entreprises	-11,3	6 380	7 190	6 840	7 390	8 090	-6,3		20,7	22,1	24,1	26,4	4,3	439	421	403	394	380	-5,3	58,0	61,2	62,6	75,0	85,9

Suite à la page suivante...

Annexe 2.3 Prestations régulières selon l'industrie *(SUITE)*

	Nouvelles demandes[1]						Durée moyenne[2]						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2011-2012-2012-2013	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	-0,7	90 470	91 140	99 120	95 830	112 750	-0,9	Sans objet	21,6	21,8	23,7	26,3	7,4	390	363	349	341	334	0,4	700,8	698,2	751,3	856,1	961,2
Services d'enseignement	-1,5	145 810	148 080	149 320	125 970	148 990	2,8	Sans objet	11,9	11,6	13,6	14,6	5,5	438	415	400	387	382	-2,0	592,4	604,5	615,7	664,9	599,3
Soins de santé et assistance sociale	-3,2	48 840	50 440	55 510	54 260	53 000	-0,8		21,5	21,6	23,0	24,8	5,8	384	363	353	343	337	-8,3	341,9	372,8	400,3	425,5	349,6
Arts, spectacles et loisirs	-4,9	29 760	31 290	34 060	34 560	37 130	-3,1	Sans objet	19,9	20,5	21,5	23,2	3,7	364	351	337	328	321	-7,2	198,1	213,5	230,7	253,9	243,2
Hébergement et services de restauration	-6,0	63 360	67 410	73 120	76 660	83 340	-2,7		22,4	23,0	24,4	26,0	6,5	330	310	300	285	282	-3,0	444,8	458,8	505,7	558,8	572,3
Autres services	-7,7	40 700	44 080	47 330	47 670	55 750	-3,4		21,3	22,1	23,8	26,1	5,0	380	362	349	337	329	-6,8	316,4	339,5	369,3	438,8	448,2
Administration publique	-5,9	65 300	69 410	76 350	73 990	80 460	-2,8		19,9	20,5	21,6	23,3	3,6	426	411	400	388	380	-5,9	523,7	556,3	602,3	651,9	606,9
Non classées	**-33,4**	**44 350**	**66 580**	**43 940**	**43 630**	**41 650**	**-0,8**	**Sans objet**	**22,1**	**22,3**	**23,8**	**25,8**	**5,4**	**392**	**372**	**356**	**344**	**343**	**-37,3**	**274,4**	**437,9**	**325,9**	**339,9**	**294,2**
Total (Canada)	**-2,3**	**1 325 840**	**1 356 810**	**1 422 270**	**1 396 860**	**1 616 610**	**-1,3**	**Sans objet**	**19,6**	**19,9**	**21,5**	**23,8**	**5,8**	**419**	**396**	**384**	**371**	**367**	**-1,0**	**9 956,9**	**10 058,6**	**10 707,8**	**12 294,4**	**14 042,4**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

[2] Les données relatives à la durée des prestations régulières sont présentées jusqu'en 2012-2013, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes complètes.

[3] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières, mais excluent les prestations d'emploi versées en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi.*

[r] Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.4 Prestations régulières selon le taux de chômage régional et les heures assurables de l'emploi précédent

	Nouvelles demandes[1]						Durée moyenne[2]						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2011-2012-2012-2013	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Taux de chômage régional																								
6,0 % et moins	-5,9	187 910	199 610	182 290	109 660	136 430	-1,1		15,7	15,9	16,8	20,2	8,9	442	406	396	369	368	92,6	2 348,5	1 219,6	891,3	791,8	2 090,6
6,1 % à 7,0 %	23,4	196 410	159 140	163 980	118 160	137 070	-1,3		17,7	18,0	18,9	22,2	6,1	416	392	379	384	372	46,3	1 530,9	1 046,3	1 074,0	853,6	1 695,7
7,1 % à 8,0 %	46,7	259 710	177 020	165 330	225 910	180 640	2,0		18,7	18,3	20,1	22,8	8,6	417	384	375	368	375	187,0	2 865,9	998,5	1 273,1	1 884,0	2 309,4
8,1 % à 9,0 %	-25,7	327 930	441 350	463 540	332 240	217 710	-2,2		19,1	19,5	20,2	24,2	5,1	415	395	379	368	365	-87,5	392,7	3 129,3	3 115,9	1 877,9	1 812,0
9,1 % à 10,0 %	-54,2	45 870	100 260	138 570	209 390	448 240	1,9		20,8	20,4	23,6	24,0	3,8	412	397	388	364	363	-45,3	557,0	1 018,6	1 154,5	2 975,2	2 149,8
10,1 % à 11,0 %	71,9	84 820	49 340	64 650	113 080	123 230	6,0		21,2	20,0	21,5	24,2	2,2	413	404	386	379	363	15,0	436,6	379,6	699,5	957,9	957,7
11,1 % à 12,0 %	20,9	52 390	43 320	48 980	81 070	103 370	0,2	Sans objet	22,9	22,9	22,7	22,5	4,6	411	393	393	379	374	-76,8	104,9	451,7	536,4	747,3	533,6
12,1 % à 13,0 %	-49,6	10 030	19 890	26 520	40 240	60 520	12,4		25,1	22,3	24,4	24,5	6,5	429	403	398	371	366	-23,1	160,6	208,8	243,9	468,6	499,0
13,1 % à 14,0 %	-76,2	6 620	27 860	20 130	19 250	39 310	-8,5		23,8	26,0	27,8	23,8	4,9	429	409	392	365	382	-32,8	145,1	215,8	188,0	259,8	247,1
14,1 % à 15,0 %	12,9	20 030	17 740	20 290	20 540	24 030	1,8		26,1	25,7	26,3	26,4	5,4	413	392	381	384	363	98,0	411,0	207,6	208,7	181,9	360,8
15,1 % à 16,0 %	164,5	57 470	21 730	30 080	28 850	32 470	0,3		27,0	27,0	26,1	27,0	6,7	413	387	381	372	364	95,6	488,9	250,0	306,6	275,6	217,9
16,1 % et plus	-23,0	76 650	99 550	97 910	98 470	113 590	-3,9		26,3	27,3	27,9	28,7	3,4	420	406	389	374	364	-44,8	514,8	932,8	1 015,7	1 020,7	1 168,8
Heures assurables accumulées dans le cadre de l'emploi précédent[4]																								
420 à 559 heures	-5,6	16 200	17 170	19 490	24 170	29 810	-6,1		27,1	28,9	28,3	28,2	3,3	309	299	293	287	288	-13,3	128,3	148,0	173,6	210,7	204,6
560 à 699 heures	-8,5	52 700	57 610	67 530	72 650	81 910	-4,0		21,4	22,3	22,9	24,1	2,4	343	335	324	317	314	-17,4	368,2	446,0	491,7	576,1	550,1
700 à 839 heures	-3,1	88 590	91 410	101 820	102 090	106 190	-4,5		19,3	20,2	21,1	23,3	4,1	356	342	334	329	325	-8,3	578,8	631,2	691,5	762,4	746,6
840 à 979 heures	-5,5	112 700	119 280	129 930	134 560	146 230	-2,5		19,7	20,2	21,5	23,4	5,6	374	354	346	337	331	-7,9	776,3	843,1	915,8	1 037,8	1 060,2
980 à 1 119 heures	-4,0	125 430	130 690	140 840	138 760	152 380	-2,0		19,2	19,6	20,6	22,3	6,0	388	366	358	348	340	-3,7	869,8	902,8	962,4	1 030,7	1 110,8
1 120 à 1 259 heures	-2,7	127 170	130 750	135 910	134 980	147 520	0,4	Sans objet	18,6	18,5	19,8	21,1	5,8	403	381	371	361	353	-1,0	851,6	859,9	903,4	978,0	1 046,1
1 260 à 1 399 heures	-2,7	116 850	120 050	129 260	123 770	137 900	3,3		18,4	17,8	19,3	20,6	6,3	422	397	388	373	367	-1,9	790,0	805,6	842,0	903,6	989,1
1 400 à 1 539 heures	-1,4	127 380	129 200	124 990	117 360	130 990	-2,7		17,1	17,5	19,1	20,9	5,8	438	414	398	382	377	1,7	824,6	810,8	815,6	883,8	974,1
1 540 à 1 679 heures	-0,9	109 630	110 650	115 720	108 980	122 940	1,0		18,3	18,1	20,2	22,0	6,3	439	413	402	388	382	2,9	772,8	750,7	796,7	893,1	1 018,4
1 680 à 1 819 heures	-2,6	110 040	112 990	114 690	110 720	128 960	-1,1		19,7	19,9	21,7	24,4	6,0	445	420	406	395	387	2,6	878,6	856,1	914,7	1 045,4	1 201,3
1 820 heures et plus	0,6	339 150	337 010	342 090	328 820	431 780	-0,6		21,4	21,5	24,0	27,2	5,5	463	439	424	411	407	3,8	3 117,7	3 004,2	3 200,3	3 971,4	5 140,8
Total (Canada)	**-2,3**	**1 325 840**	**1 356 810**	**1 422 270**	**1 396 860**	**1 616 610**	**-1,3**	**Sans objet**	**19,6**	**19,9**	**21,5**	**23,8**	**5,8**	**419**	**396**	**384**	**371**	**367**	**-1,0**	**9956,9**	**10 058,6**	**10 707,8**	**12 294,4**	**14 042,4**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

[2] Les données relatives à la durée des prestations régulières sont présentées jusqu'en 2012-2013, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes complètes.

[3] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières, mais excluent les prestations d'emploi versées en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[4] Les montants versés peuvent ne pas correspondre pas au total indiqué en raison de certaines données manquantes sur les heures assurables.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.5 Prestations régulières selon la région économique de l'assurance-emploi

	Nouvelles demandes[1]						Durée moyenne[2]						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2011-2012-2012-2013	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Région de l'assurance-emploi																								
Terre-Neuve-et-Labrador																								
St. John's	4,1	9 740	9 360	10 560	10 590	11 780	-4,0		17,6	18,3	21,9	22,6	2,8	434	422	403	387	374	-4,1	65,6	68,4	82,2	89,4	96,1
Terre-Neuve/ Labrador	0,9	53 550	53 070	56 870	57 570	61 500	-2,1	Sans objet	27,6	28,2	28,8	29,5	4,3	414	397	384	369	357	0,1	559,5	559,0	600,6	599,6	658,3
Île-du-Prince-Édouard																								
Île-du-Prince-Édouard	-5,3	16 040	16 930	18 380	18 570	19 370	-6,0	Sans objet	23,3	24,8	24,9	24,9	1,5	395	389	373	362	359	-11,3	137,8	155,3	162,2	161,5	162,0
Nouvelle-Écosse																								
Est de la Nouvelle-Écosse	0,8	21 600	21 430	23 340	22 820	23 000	-1,5		27,6	28,0[r]	27,6[r]	28,8[r]	4,8	413	394	384	371	364	-2,4	220,2	225,6	230,0	223,8	233,6
Ouest de la Nouvelle-Écosse	-6,6	26 340	28 200	31 290	31 080	32 770	1,2	Sans objet	23,5	23,3[r]	24,6	24,6[r]	1,6	388	382	371	355	348	-9,9	219,1	243,2	260,4	257,2	269,7
Halifax	-7,5	11 590	12 530	13 740	12 690	13 730	-2,3		18,5	19,0[r]	20,4[r]	22,7[r]	8,0	405	375	366	352	345	-0,5	81,5	81,9	93,2	95,1	100,5
Nouveau-Brunswick																								
Fredericton–Moncton–Saint John	-7,9	19 040	20 670	20 710	20 020	19 830	0,1		19,2	19,1	19,9	21,3	6,8	393	368	356	343	340	-1,9	133,4	136,0	132,3	137,5	130,0
Madawaska–Charlotte	-8,9	11 830	12 990	13 500	12 760	13 980	1,0	Sans objet	23,0	22,8	23,2	22,8	2,1	391	383	367	358	356	-5,1	98,8	104,1	105,3	104,0	112,8
Restigouche–Albert	-3,2	38 580	39 840	41 210	41 750	42 490	-1,5		25,9	26,3	26,4	26,3	3,5	411	397	379	367	358	-1,8	383,5	390,7	400,2	388,5	409,2
Québec																								
Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine	-2,3	24 670	25 250	26 490	26 590	27 790	-4,1		24,8	25,8	27,2	27,2	4,2	421	404	392	379	369	-4,0	243,7	253,9	263,9	262,8	275,6
Québec	-2,1	32 840	33 530	35 740	34 530	37 710	-1,5		14,8	15,0	16,3	17,8	8,1	428	396	386	369	365	4,7	183,0	174,8	193,8	225,6	213,5
Trois-Rivières	-5,8	8 870	9 420	10 220	9 950	10 720	-5,8		18,4	19,6	20,9	20,7	-0,5	409	411	390	377	371	-13,0	57,9	66,5	73,0	77,8	72,8
Centre-sud du Québec	-3,1	8 930	9 220	11 480	10 420	11 760	0,0	Sans objet	13,8	13,8	14,4	16,5	7,5	414	385[r]	372	356	351	-7,0	43,0	46,2	53,0	57,7	69,8
Sherbrooke	-2,2	8 070	8 250	9 400	8 580	9 640	0,1		15,9	15,9	18,0	18,2	7,3	411	383	370	358	356	-4,2	44,3	46,2	50,3	54,7	60,2
Montérégie	-2,0	26 190	26 730	32 230	30 400	33 670	-4,2		16,3	17,0	18,0	20,5	7,4	408	380	370	356	351	-4,7	158,4	166,1	190,2	210,7	235,8
Montréal	-2,1	152 130	155 350	157 750	150 210	173 440	-0,4		18,8	18,8	20,7	23,4	7,9	412	382	370	357	353	1,5	1 055,1	1 040,0	1 052,5	1 242,3	1 317,2

Suite à la page suivante...

Annexe 2.5 Prestations régulières selon la région économique de l'assurance-emploi *(SUITE)*

	Nouvelles demandes[1]						Durée moyenne[2]						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2011-2012-2012-2013	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Centre du Québec	-5,2	74 410	78 520	81 930	75 920	83 990	-3,3		18,1	18,8	19,6	20,3	1,0	407	403	389	374	369	-10,2	484,4	539,3	555,8	560,6	611,7
Nord-ouest du Québec	-2,1	19 970	20 390	21 390	22 040	24 890	-0,5		20,1	20,2	21,2	22,4	0,7	422	419	407	389	379	-5,9	156,3	166,2	171,6	184,5	213,3
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	-2,9	47 290	48 710	51 040	50 990	54 220	-3,1	Sans objet	19,0	19,6	21,1	21,5	1,9	422	414	399	383	376	-3,9	345,6	359,7	397,3	400,3	431,2
Hull	0,3	10 340	10 310	11 520	10 540	10 720	-0,7		17,0	17,1	17,7	18,7	6,3	424	399	388	378	375	-3,9	65,5	68,2	68,6	73,5	68,2
Chicoutimi–Jonquière	-5,0	10 530	11 080	11 170	11 540	12 820	-2,1		16,8	17,1	18,5	19,7	0,7	413	410	395	380	371	2,4	68,2	66,6	74,7	82,6	89,4
Ontario																								
Ottawa	-3,8	19 950	20 740	21 380	18 840	21 620	-0,1		17,9	18,0	19,6	22,5	7,5	429	399	391	372	375	0,7	141,5	140,5	144,0	166,6	163,0
Est de l'Ontario	1,6	19 820	19 510	19 130	17 660	18 880	-1,6		18,4	18,7	21,1	22,2	7,0	410	383	371	358	354	2,9	133,3	129,5	131,0	138,4	139,4
Kingston	0,0	3 820	3 820	4 420	3 990	4 550	-0,7		17,0	17,1	17,9	21,4	5,4	411	390	376	358	366	5,2	24,8	23,5	26,4	30,4	31,2
Centre de l'Ontario	-1,5	44 080	44 740	47 260	42 590	50 680	1,6		18,6	18,3	20,7	23,4	6,5	412	387	373	359	353	2,9	306,7	298,2	320,3	354,6	413,3
Oshawa	10,3	12 700	11 510	12 410	10 720	13 100	10,3		19,5	17,7	21,5	25,4	2,4	432	422	407	395	390	3,5	86,8	83,8	89,2	111,4	140,8
Toronto	-1,0	145 690	147 190	148 580	144 840	180 530	0,0		21,1	21,1	23,6	27,7	8,2	424	392	379	370	367	3,2	1 183,6	1 147,0	1 236,9	1 550,7	1 855,3
Hamilton	2,7	20 220	19 680	20 970	20 710	23 430	1,3	Sans objet	17,8	17,6	20,8	24,6	9,9	431	392	381	371	367	4,8	136,5	130,3	145,3	186,9	232,7
St. Catharines	-0,5	16 780	16 870	16 880	16 150	19 720	-1,2		19,2	19,4	20,9	24,7	9,8	405	369	363	349	353	1,4	113,8	112,3	113,8	139,4	170,0
London	2,2	14 210	13 900	14 490	13 900	17 230	-4,1		19,6	20,4	20,6	23,6	8,6	416	383	377	361	368	3,5	105,0	101,5	105,1	122,2	161,4
Niagara	-4,9	12 610	13 260	13 940	12 850	15 310	-3,5		19,5	20,2	22,4	25,2	2,5	415	405	396	382	376	-2,0	96,6	98,5	109,1	124,4	158,7
Windsor	-16,2	10 230	12 210	11 740	13 180	15 260	15,4		20,4	17,6	19,8	23,2	0,0	408	408	402	389	373	-5,0	82,4	86,8	90,4	109,7	175,4
Kitchener	3,1	15 050	14 600	15 150	14 420	17 740	-3,4		18,2	18,9	20,7	24,8	9,7	429	391	383	368	366	8,2	108,0	99,8	110,9	133,9	191,1
Huron	7,0	13 750	12 850	14 380	13 600	16 610	3,6		18,8	18,1	21,0	24,1	1,7	419	412	396	390	380	0,4	90,6	90,2	110,0	124,5	169,6
Centre-sud de l'Ontario	-7,2	13 040	14 050	15 010	14 580	18 130	-2,0		16,5	16,8	18,9	22,3	6,9	419	392	381	368	367	-3,2	86,6	89,5	96,4	125,9	176,0
Sudbury	0,7	5 780	5 740	5 710	5 930	10 610	5,2	Sans objet	19,2	18,2	20,0	23,6	5,1	430	409	384	377	391	11,0	43,3	39,0	40,8	61,8	88,7
Thunder Bay	4,6	4 520	4 320	4 840	4 310	5 550	1,9		16,5	16,2	15,9	22,1	8,3	446	412	396	386	384	8,1	29,9	27,7	26,9	34,3	49,3
Nord de l'Ontario	-1,6	28 790	29 260	29 960	28 990	34 880	0,6		22,5	22,4	22,9	24,0	3,4	429	415	402	387	380	1,0	259,4	256,8	251,3	274,0	327,8
Manitoba																								
Winnipeg	-5,2	19 370	20 440	21 050	19 820	23 230	0,3		16,1	16,1	17,4	19,2	10,0	417	379	370	359	353	1,7	122,8	120,7	121,1	143,1	146,0
Sud du Manitoba	-8,6	9 260	10 130	10 550	10 270	11 500	3,6	Sans objet	15,2	14,7	16,0	18,2	6,9	404	378	362	358	351	-1,2	55,5	56,2	56,6	65,4	71,7
Nord du Manitoba	-3,4	7 010	7 260	7 490	7 240	7 930	-3,6		25,2	26,1	26,3	27,0	3,3	409	396	382	364	364	-6,6	68,8	73,6	70,1	71,0	74,5

Suite à la page suivante...

Annexe 2.5 Prestations régulières selon la région économique de l'assurance-emploi *(SUITE)*

	Nouvelles demandes[1]						Durée moyenne[2]						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2011-2012-2012-2013	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Saskatchewan																								
Regina	1,3	3 970	3 920	4 110	3 910	5 130	4,4	Sans objet	15,3	14,7	16,2	19,0	9,4	455	416	402	384	379	3,1	24,4	23,7	23,4	30,1	31,5
Saskatoon	-3,3	6 100	6 310	6 560	6 540	7 360	-10,8		14,7	16,5	17,2	19,4	6,3	437	411	400	385	378	-3,8	37,8	39,3	40,6	51,6	47,8
Sud de la Saskatchewan	-6,5	7 500	8 020	8 210	8 480	10 180	0,7		16,0	15,9	17,4	19,7	5,7	426	403	387	369	367	-6,2	47,9	51,1	51,3	62,7	72,7
Nord de la Saskatchewan	1,6	9 820	9 670	10 400	10 540	12 540	-2,2		23,2	23,7	24,2	24,6	2,6	432	421	402	381	378	0,0	95,0	95,0	95,8	106,6	123,4
Alberta																								
Calgary	-0,9	26 580	26 820	26 080	29 610	42 560	-0,2	Sans objet	17,0	17,1	19,9	24,6	7,2	462	431	414	406	399	6,0	195,5	184,3	212,1	310,1	448,7
Edmonton	9,0	29 770	27 300	29 490	33 060	39 990	-2,1		15,1	15,5	19,1	22,8	7,6	470	437	425	414	404	15,4	200,9	174,1	220,5	311,8	376,8
Nord de l'Alberta	3,7	7 320	7 060	8 310	8 670	11 270	-7,8		17,1	18,6	20,9	23,5	3,1	465	451	438	419	416	-1,0	58,6	59,2	71,1	91,0	114,6
Sud de l'Alberta	-7,5	20 330	21 980	22 790	24 720	37 090	-6,8		15,3	16,4	18,6	22,7	7,7	450	418	406	394	391	-1,0	140,0	141,4	160,7	235,9	344,5
Colombie-Britannique																								
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	-0,9	29 150	29 400	33 070	34 220	39 120	-4,3	Sans objet	17,8	18,6	21,6	23,9	8,4	428	395	383	368	367	-2,7	199,0	204,6	247,5	298,5	342,6
Abbotsford	-3,5	7 980	8 270	8 570	8 680	9 490	-8,0		18,4	20,0	20,8	23,1	3,2	359	348	335	322	331	-6,1	50,4	53,7	58,2	62,5	69,0
Vancouver	-2,8	58 780	60 470	63 510	66 490	78 510	-2,5		19,2	19,7	22,2	25,1	7,3	412	384	374	362	368	0,0	430,7	430,8	476,8	644,7	681,8
Victoria	-11,8	7 790	8 830	9 190	9 180	10 400	0,2		18,0	17,9	19,8	23,0	7,5	428	398	379	381	373	-11,8	54,6	62,0	62,9	75,0	85,0
Sud côtier de la Colombie-Britannnique	-6,2	21 280	22 680	23 510	24 670	26 700	-4,8		18,4	19,3	20,1	22,7	8,1	426	394	379	368	368	-4,1	152,8	159,2	171,9	204,2	230,5
Nord de la Colombie-Britannique	-10,3	15 840	17 650	18 460	19 010	24 940	-3,8		20,6	21,4	22,5	24,5	2,8	444	432	417	399	392	-15,7	136,6	162,1	156,7	197,3	246,6

Suite à la page suivante...

Annexe 2.5 Prestations régulières selon la région économique de l'assurance-emploi *(SUITE)*

	Nouvelles demandes[1]						Durée moyenne[2]						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2011-2012-2012-2013	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Territoires																								
Yukon	-2,9	2 020	2 080	2 060	2 140	2 180	5,1	Sans objet	24,0	22,8	22,6	26,6	4,4	477	457	445	432	420	-2,7	20,6	21,2	20,7	20,6	25,2
Territoires du Nord-Ouest	-3,8	1 530	1 590	1 720	1 680	1 910	-0,3		26,2	26,3	27,4	28,0	5,2	487	463	448	440	428	-7,4	19,4	20,9	19,5	20,8	24,1
Nunavut	-5,6	850	900	930	1 110	930	2,2		28,2	27,6	29,2	28,2	-0,4	460	462	433	430	427	-6,5	11,7	12,5	11,3	12,7	11,3
Total (Canada)	**-2,3**	**1 325 840**	**1 356 810**	**1 422 270**	**1 396 860**	**1 616 610**	**-1,3**	**Sans objet**	**19,6**	**19,9**	**21,5**	**23,8**	**5,8**	**419**	**396**	**384**	**371**	**367**	**-1,0**	**9 956,9**	**10 058,6**	**10 707,8**	**12 294,4**	**14 042,4**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

2 Les données relatives à la durée des prestations régulières sont présentées jusqu'en 2012-2013, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes complètes.

3 Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières, mais excluent les prestations d'emploi versées en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.6 Prestations de pêcheur

	Nouvelles demandes[1]						Durée moyenne[2]						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2011-2012-2012-2013	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Province/territoire[4]																								
Terre-Neuve-et-Labrador	-5,2	11 218	11 833	12 462	11 322	12 076	-0,6		20,7	20,9	19,9	20,7	3,6	464	448	440	417	399	-1,2	100,1	101,3	106,1	92,6	100,1
Île-du-Prince-Édouard	-1,5	2 834	2 877	2 977	3 022	3 102	0,1		19,5	19,5	19,5	19,6	1,0	475	470	449	436	421	-2,8	22,6	23,3	23,8	23,9	24,7
Nouvelle-Écosse	-3,9	5 225	5 436	5 608	5 579	5 570	0,3		19,7	19,6	19,6	19,6	2,3	474	463	444	432	418	-3,0	49,2	50,7	50,0	47,1	46,0
Nouveau-Brunswick	-1,6	2 751	2 795	2 770	2 671	2 802	0,0		19,6	19,6	19,6	19,5	2,6	486	473	455	440	428	4,8	27,0	25,8	25,5	22,9	24,5
Québec	-3,3	1 409	1 457	1 499	1 477	1 561	-2,6		18,9	19,4	19,7	19,4	3,0	489	475	459	445	431	1,5	12,3	12,1	12,8	11,6	11,8
Ontario	9,8	90	82	94	89	80	3,9		21,5	20,7	20,2	19,8	2,6	417	406	403	392	391	11,8	1,2	1,0	1,0	1,0	0,8
Manitoba	-1,9	778	793	777	891	927	4,9	Sans objet	23,1	22,1	22,8	22,8	2,3	400	391	377	370	376	1,8	8,3	8,1	7,9	9,2	9,1
Saskatchewan	-8,7	116	127	120	137	156	2,6		24,7	24,1	24,9	23,2	2,2	394	386	342	370	353	38,8	1,1	0,8	0,5	0,5	0,6
Alberta	15,0	23	20	15	19	20	-13,9		20,4	23,7	23,1	22,1	-2,1	396	404	409	439	400	15,6	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2
Colombie-Britannique	-6,0	2 644	2 814	3 144	3 294	2 967	-0,8		22,9	23,1	23,0	22,8	4,1	432	416	415	412	393	-12,3	25,4	28,9	31,0	32,4	26,9
Nunavut	68,3	69	41	29	22	27	9,4		19,9	18,2	16,6	19,1	-1,2	459	464	458	426	411	-20,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,2
Territoires du Nord-Ouest	16,7	14	12	10	9	7	0,1		25,9	25,9	21,5	25,3	3,8	449	433	398	399	409	30,2	0,4	0,3	0,2	0,2	0,1
Yukon	33,3	4	3	1	1	3	49,0		25,3	17,0	19,0	25,7	3,3	501	485	448	457	384	Sans objet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sexe																								
Hommes	-3,7	22 372	23 222	24 298	23 672	24 282	-0,2		20,1	20,2	19,9	20,1	3,0	470	456	443	428	413	-2,1	205,0	209,4	214,3	200,1	202,5
Femmes	-5,2	4 803	5 068	5 208	4 861	5 016	-1,0	Sans objet	22,2	22,4	22,0	22,2	2,4	443	433	421	402	384	-0,9	43,0	43,4	44,8	41,6	42,6

Suite à la page suivante...

Annexe 2.6 Prestations de pêcheur *(SUITE)*

	Nouvelles demandes[1]						Durée moyenne[2]						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2011-2012-2012-2013	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Âge																								
15 à 24 ans (jeunes)	-9,0	1 127	1 239	1 361	1 218	1 267	-1,8		19,9	20,3	20,2	20,2	4,4	449	430	421	405	395	-3,7	10,9	11,3	11,3	9,1	11,2
25 à 44 ans	-7,3	8 335	8 987	9 697	9 639	10 375	-0,6		20,0	20,2	19,6	19,9	3,1	467	453	441	426	412	-3,4	75,0	77,6	84,8	84,0	88,6
45 à 54 ans	-4,4	8 420	8 805	9 232	9 029	9 277	0,0	Sans objet	20,3	20,3	20,1	20,4	2,8	471	458	444	427	412	-5,0	78,8	82,9	83,0	75,5	75,9
55 ans et plus (travailleurs âgés)	0,4	9 293	9 259	9 216	8 647	8 379	-0,5		21,2	21,3	21,2	21,3	2,9	461	448	435	419	400	2,9	83,2	80,9	80,1	73,1	69,4
Total (Canada)	**-3,9**	**27 175**	**28 290**	**29 506**	**28 533**	**29 298**	**-0,3**	**Sans objet**	**20,5**	**20,6**	**20,3**	**20,5**	**3,0**	**465**	**452**	**439**	**423**	**408**	**-1,9**	**247,9**	**252,8**	**259,2**	**241,7**	**245,1**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de pêcheur.

[2] Les données relatives à la durée des prestations de pêcheur sont présentées jusqu'en 2012-2013, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes complètes.

[3] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de pêcheur.

[4] Pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les données par province et territoires sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des année précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi, sauf pour les montants versés, lesquels se fondent sur un échantillon de 10 %.

Annexe 2.7 Prestataires saisonniers[1]

	Nouvelles demandes[2]						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Province/territoire[4]																		
Terre-Neuve-et-Labrador	-2,2	43 320	44 280	46 440	46 620	49 340	3,2	436	423	409	393	379	-1,5	440,2	447,1	470,6	455,6	488,8
Île-du-Prince-Édouard	-5,6	11 580	12 270	12 590	12 530	12 810	1,1	421	417	400	393	383	-7,7	101,8	110,2	113,4	110,8	111,4
Nouvelle-Écosse	-2,4	31 290	32 070	32 610	31 450	32 580	2,3	422	412	398	387	377	-2,9	279,5	287,7	286,2	270,7	275,9
Nouveau-Brunswick	-1,9	37 220	37 950	37 670	37 480	38 220	3,2	422	409	392	384	375	-0,1	349,5	349,9	345,7	331,9	347,6
Québec	-0,3	162 300	162 710	161 600	152 240	166 670	3,8	436	420	406	395	388	0,2	1 055,5	1 053,1	1 069,5	1 093,9	1 129,5
Ontario	4,4	95 960	91 900	87 250	75 820	84 820	4,3	443	425	410	398	394	9,7	549,1	500,4	484,6	491,6	526,8
Manitoba	-1,4	11 300	11 460	11 160	9 470	11 020	6,6	423	397	388	376	372	2,5	68,5	66,8	65,3	66,1	66,6
Saskatchewan	-6,0	7 890	8 390	8 200	7 760	8 910	5,4	440	418	406	392	382	-2,2	54,3	55,5	52,5	53,6	55,5
Alberta	7,0	13 020	12 170	11 010	8 650	10 140	4,9	468	446	434	424	409	8,1	73,8	68,3	64,4	66,1	68,5
Colombie-Britannique	2,3	34 750	33 970	32 140	27 330	31 280	4,6	423	404	396	387	383	-0,6	205,8	207,1	199,5	211,0	206,3
Nunavut	0,0	120	120	110	80	130	2,8	476	463	455	444	437	-32,7	1,0	1,4	1,2	0,8	1,4
Territoires du Nord-Ouest	0,0	290	290	280	290	250	7,0	495	463	452	444	441	-7,5	3,8	4,1	3,2	3,2	3,5
Yukon	-14,1	550	640	680	620	570	4,4	489	469	449	442	431	-16,6	5,4	6,5	6,2	5,7	5,8
Sexe																		
Hommes	0,5	284 400	282 910[r]	279 440	269 460[r]	283 980[r]	3,4	459	444	430	419	410	2,1	2 302,6	2 254,9[r]	2 264,4	2 255,6	2 392,6
Femmes	-0,1	165 190	165 310[r]	162 300	140 880	162 750	4,7	393	376	362	345	344	-2,0	885,5	903,2	898,0	905,3	895,0
Âge																		
15 à 24 ans (jeunes)	-8,7	12 070	13 220[r]	13 540	12 570	12 470	3,7	444	429	420	407	397	-6,7	93,8	100,5	97,5	94,1	99,0
25 à 44 ans	0,1	163 680	163 540[r]	162 280	155 910[r]	170 360[r]	4,0	452	435	420	408	398	0,8	1 133,5	1 124,9[r]	1 146,9	1 169,3	1 272,3
45 à 54 ans	-1,7	134 480	136 830[r]	138 910	130 430[r]	148 150[r]	3,9	434	417	403	391	384	-1,2	941,3	953,1	988,4	1 014,6	1 055,1
55 ans et plus (travailleurs âgés)	3,5	139 370	134 640[r]	127 010	111 440	115 760	3,8	415	400	386	374	368	4,1	1 019,5	979,6	929,4	882,9	861,2

Suite à la page suivante...

Annexe 2.7 Prestataires saisonniers[1] *(SUITE)*

	Nouvelles demandes[2]						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Type de prestation d'assurance-emploi																		
Prestations régulières	0,6	422 420	419 930	412 230	381 810[r]	417 430[r]	4,0	433	417	403	391	384	1,2	2 940,2	2 905,3[r]	2 903,2	2 919,2	3 042,5
Prestations de pêcheur	-3,9	27 180	28 290	29 510	28 530	29 300	3,0	465	452	439	423	408	-1,9	247,9	252,8	259,2	241,7	245,1
Total (Canada)	**0,3**	**449 600**	**448 220**	**441 740**	**410 340[r]**	**446 730[r]**	**3,9**	**435**	**419**	**405**	**393**	**386**	**0,9**	**3 188,1**	**3 158,1[r]**	**3 162,3**	**3 160,9**	**3 287,6**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Les prestataires saisonniers sont des personnes ayant présenté au moins trois demandes au cours des cinq dernières années, et dont au moins deux ont été établies sensiblement au même moment de l'année que leur demande actuelle. Pour les fins de cette annexe, toutes les personnes touchant des prestations de pêcheur sont considérées comme des prestataires saisonniers.

2 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières ou de pêcheur.

3 Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires saisonniers.

4 Pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014*, les données par province et territoires sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données sur les prestations régulières saisonnières se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi (a-e). Les données sur les prestations de pêcheur se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'a-e, sauf pour les montants versés, lesquels se fondent sur un échantillon de 10 %. Pour des fins d'uniformité de présentation, les demandes de pêcheur ont été arrondies à la dizaine près.

Annexe 2.8 Prestations spéciales[1,2,3]

	Nouvelles demandes[4]						Prestations hebdomadaires moyennes[5]						Montants versés[5]					
	Écart (%)						Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Province/territoire[6]																		
Terre-Neuve-et-Labrador	4,8	11 650	11 120	11 550	10 670	11 020	2,1	401	393	374	357	344	1,4	93,4	92,1	85,6	81,4	78,7
Île-du-Prince-Édouard	18,4	5 930	5 010	5 950	5 380	5 200	0,9	387	384	367	351	355	3,7	32,9	31,8	33,9	28,8	30,0
Nouvelle-Écosse	3,0	21 110	20 500	22 120	21 530	20 820	5,8	393	372	362	348	336	-2,6	154,0	158,2	155,1	144,1	148,7
Nouveau-Brunswick	-4,3	24 190	25 280	24 690	25 250	24 830	4,4	395	379	363	353	339	2,8	157,2	152,9	149,4	142,3	141,7
Québec	-0,2	105 110	105 330	102 050	97 110	100 130	4,5	380	364	350	340	330	3,2	366,1	354,8	320,9	304,5	305,6
Ontario	1,5	184 710	181 920	183 950	179 990	185 230	6,2	410	386	375	367	357	5,6	2 103,1	1 991,5	1 929,5	1 905,5	1 915,5
Manitoba	1,4	19 570	19 300	18 450	18 850	19 250	6,5	397	373	356	350	340	11,6	205,8	184,3	171,7	165,6	171,0
Saskatchewan	3,3	15 240	14 760	14 060	14 730	15 060	6,0	414	390	374	360	348	13,4	187,2	165,1	157,9	153,4	148,9
Alberta	1,4	54 730	53 990	50 450	50 810	52 180	7,0	430	402	387	377	372	8,4	711,8	656,4	601,0	590,8	608,4
Colombie-Britannique	0,8	71 430	70 880	73 140	73 140	74 800	7,6	403	375	362	354	346	4,7	704,6	672,9	653,4	640,5	638,8
Nunavut	-2,6	380	390	420	470	470	0,9	474	470	449	435	422	31,5	6,0	4,6	5,9	5,4	5,8
Territoires du Nord-Ouest	-15,9	690	820	950	800	680	4,8	488	466	454	440	420	6,1	10,7	10,1	12,3	9,4	7,9
Yukon	-20,3	590	740	720	540	630	3,6	452	436	437	439	420	-15,9	8,1	9,6	7,2	6,7	6,1
Sexe																		
Hommes	1,7	170 830	167 900	165 240	160 700	163 510	5,4	433	410	396	386	376	5,8	801,5	757,6	704,3	682,6	694,8
Femmes	0,7	344 500	342 140	343 260	338 570	346 790	6,1	388	366	354	345	336	5,7	3 939,5	3 726,9[r]	3 579,5	3 495,8	3 512,4
Âge																		
15 à 24 ans (jeunes)	-4,8	39 800	41 810	43 110	45 700	48 350	6,6	321	301	288	284	276	1,1	334,5	330,9	338,4	350,1	383,5
25 à 44 ans	0,2	298 550	297 860	296 570	294 460	301 150	5,8	420	397	384	375	366	5,7	3 687,5	3 487,9	3 331,2	3 252,7	3 255,1
45 à 54 ans	1,1	91 240	90 260	91 260	88 460	91 060	5,8	399	377	365	355	345	4,8	378,2	361,0	338,9	325,6	326,1
55 ans et plus (travailleurs âgés)	7,0	85 740	80 110	77 560	70 650	69 740	5,6	385	365	352	339	332	11,8	340,7	304,6	275,3	250,0	242,4

Suite à la page suivante...

Annexe 2.8 Prestations spéciales[1,2,3] *(SUITE)*

	Nouvelles demandes[4]						Prestations hebdomadaires moyennes[5]						Montants versés[5]					
	Écart (%)						Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Situation d'emploi																		
Salariés	1,0	514 680	509 390[r]	508 010[r]	498 990[r]	510 300	5,9	403	381	368	358	349	5,7	4 732,8	4 478,8	4 277,4	4 177,7	4 207,2
Travailleurs indépendants	0,0	650	650[r]	490[r]	280[r]	Sans objet	11,3	326	293	325[r]	319[r]	Sans objet	44,4	8,2	5,7	6,4	0,7	Sans objet
Total (Canada)	**1,0**	**515 330**	**510 040**	**508 500**	**499 270**	**510 300**	**5,8**	**403**	**381**	**368**	**358**	**349**	**5,7**	**4 741,0**	**4 484,5[r]**	**4 283,8**	**4 178,4**	**4 207,2**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Incluent les prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant, mais excluent les prestations pour parents d'enfants gravement malades.

2 Comprennent également les prestations spéciales versées aux travailleurs indépendants.

3 La ventilation des prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant est présentée aux annexes 2.9, 2.10, 2.11, 2.12 et 2.13.

4 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité, parentales, de maladie ou de soignant.

5 Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

6 Pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les données par province et territoires sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.9 Prestations de maternité[1]

	Nouvelles demandes[2]						Durée moyenne						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Province/territoire[4]																								
Terre-Neuve-et-Labrador	3,5	2 940	2 840	3 060	2 760	3 230	2,1	14,3	14,0	14,2	14,3	14,3	1,6	418	412	390	376	361	2,6	17,4	16,9	17,1	15,3	16,5
Île-du-Prince-Édouard	7,6	990	920	1 180	940	930	-1,4	14,0	14,2	14,4	14,2	14,1	-1,4	387	392	374	345	359	1,3	5,2	5,1	6,5	5,0	5,4
Nouvelle-Écosse	-5,7	4 840	5 130	5 560	5 880	5 560	-0,7	14,5	14,6	14,5	14,5	14,5	6,8	396	370	362	350	342	-11,2	26,8	30,2	29,8	28,8	28,6
Nouveau-Brunswick	-8,5	4 280	4 680	4 820	4 690	4 810	1,4	14,5	14,3	14,5	14,5	14,6	5,4	393	373	363	356	342	3,2	25,9	25,1	25,9	25,0	24,2
Québec[5]	Sans objet	0	0	0	0	0	Sans objet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Sans objet	0	0	0	0	0	Sans objet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ontario	-0,9	84 110	84 900	83 880	84 130	86 990	0,0	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	5,7	420	397	385	377	368	4,4	514,4	492,8	471,9	471,0	472,5
Manitoba	5,3	8 910	8 460	7 500	7 840	7 780	0,7	14,7	14,6	14,6	14,6	14,7	4,6	388	371	352	348	339	12,1	50,4	44,9	39,2	39,2	39,3
Saskatchewan	1,4	7 820	7 710	6 990	7 150	7 520	-0,7	14,6	14,7	14,6	14,7	14,7	4,6	409	391	371	363	344	7,6	46,8	43,5	39,2	38,8	38,2
Alberta	0,1	29 280	29 260	27 170	28 080	28 480	0,0	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	6,5	426	400	386	377	370	7,1	182,2	170,1	153,8	153,2	156,6
Colombie-Britannique	-1,0	25 650	25 910	26 370	26 320	26 740	0,0	14,6	14,6	14,6	14,6	14,5	6,8	409	383	368	361	347	4,7	154,0	147,1	143,8	139,8	138,3
Nunavut	43,8	230	160	210	230	200	-1,3	14,8	15,0	12,6	14,8	14,1	3,4	472	457	455	433	413	38,8	1,7	1,3	1,3	1,3	1,3
Territoires du Nord-Ouest	5,7	370	350	440	410	420	-1,4	14,6	14,8	14,6	15,0	14,4	4,5	489	468	454	435	414	22,8	2,8	2,3	3,2	2,7	2,5
Yukon	-38,9	220	360	360	190	270	4,2	14,9	14,3	14,7	14,2	14,7	6,1	457	430	441	443	414	-26,9	1,8	2,5	2,0	1,3	1,6
Âge																								
15 à 24 ans (jeunes)	-4,3	17 650	18 440	19 640	21 340	23 200	0,7	14,6	14,5	14,5	14,5	14,5	7,1	304	284[r]	272	268	263	1,6	80,8	79,5[r]	81,0	85,3	93,3
25 ans et plus	-0,2	151 990	152 240[r]	147 900	147 280[r]	149 730[r]	0,0	14,6	14,6	14,6	14,6	14,6	5,6	429	406	394	386	376[r]	5,1	948,7	902,4[r]	852,6	836,1	831,6
Total (Canada)	**-0,6**	**169 640**	**170 680**	**167 540**	**168 620**	**172 930**	**0,0**	**14,6**	**14,6**	**14,6**	**14,6**	**14,6**	**5,8**	**416**	**393[r]**	**380**	**371**	**361**	**4,8**	**1 029,5**	**981,9**	**933,6**	**921,4**	**924,9**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Comprennent également les prestations de maternité versées aux travailleuses indépendantes.

2 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité.

3 Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maternité.

4 Pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les données par province et territoires sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

5 Le Québec est exclu des calculs à l'échelle nationale. Depuis janvier 2006, cette province administre ses propres prestations de maternité.

r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.10 Prestations parentales (parents biologiques)[1]

	Nouvelles demandes[2,3]						Durée moyenne[3,4]						Prestations hebdomadaires moyennes[3,5]						Montants versés[5]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Province/territoire[6]																								
Terre-Neuve-et-Labrador	3,4	3 000	2 900	3 140	2 690	3 260	-1,0	29,0	29,3	30,7	30,1	29,1	2,3	428	419	394	389	374	-2,9	37,4	38,6	36,3	37,2	33,6
Île-du-Prince-Édouard	20,2	1 130	940	1 320	1 050	1 010	-10,9	25,4	28,5	27,5	26,3	28,3	-1,1	400	405	385	361	369	-10,5	11,6	12,9	12,9	11,2	12,3
Nouvelle-Écosse	-8,2	5 450	5 940	6 450	6 560	6 240	-5,2	27,6	29,1	28,4	28,2	28,2	6,7	412	386	379	369	356	-8,7	65,6	71,8	72,0	65,3	68,0
Nouveau-Brunswick	-8,6	4 780	5 230	5 220	5 340	5 250	2,1	28,9	28,3	27,7	27,6	28,3	4,5	406	388	372	372	358	1,6	60,7	59,7	56,6	56,0	56,8
Québec[7]	Sans objet	0	0	0	0	0	Sans objet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Sans objet	0	0	0	0	0	Sans objet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ontario	-0,6	95 810	96 350	95 060	95 630	99 290	-1,0	29,4	29,7	29,5	29,3	29,5	5,6	429	406	394	387	376	4,4	1 206,5	1 156,2	1 122,9	1 118,1	1 125,0
Manitoba	3,2	9 880	9 570	8 570	8 850	8 890	1,0	30,2	29,9	29,7	29,8	29,5	5,2	401	381	364	359	351	15,6	116,0	100,3	96,9	92,4	94,8
Saskatchewan	3,0	8 660	8 410	7 720	7 920	8 120	-1,0	30,4	30,7	30,5	29,5	30,4	4,3	419	402	382	373	355	15,6	110,7	95,8	93,8	89,3	85,5
Alberta	0,1	31 330	31 300	29 010	29 760	29 990	-0,6	30,8	31,0	30,6	30,5	30,7	6,5	434	407	392	384	378	9,0	417,3	382,9	358,3	348,7	357,9
Colombie-Britannique	-1,6	28 460	28 920	29 420	29 450	29 070	0,3	29,8	29,7	29,6	29,4	29,9	6,4	420	395	379	374	360	4,7	361,0	344,6	339,9	330,1	328,1
Nunavut	4,3	240	230	170	300	200	-3,9	29,9	31,1	29,2	23,1	28,6	1,3	469	463	443	433	418	35,6	3,2	2,3	2,8	2,9	2,9
Territoires du Nord-Ouest	7,0	460	430	600	490	450	-0,4	26,7	26,8	26,4	27,5	25,6	4,5	490	469	458	439	422	10,6	6,4	5,8	7,3	5,2	4,3
Yukon	-28,2	280	390	410	210	310	4,3	31,5	30,2	26,9	26,0	30,6	3,3	458	444	442	445	419	-15,1	4,7	5,6	3,6	3,7	3,3
Sexe																								
Hommes	-3,0	25 150	25 930	25 560	26 350	25 590	-5,8	16,1	17,1	16,3	16,2	16,7	5,6	467	443	427	420	407	-1,8	192,7	196,3	184,6	183,9	183,9
Femmes	-0,2	164 330	164 680	161 530	161 900	166 490	-0,3	31,7	31,8	31,6	31,5	31,6	5,8	419	396	382	375	365	6,2	2 208,3	2 080,1	2 018,7	1 976,2	1 988,6
Âge																								
15 à 24 ans (jeunes)	-4,5	17 590	18 420	19 890	21 250	23 270	-1,3	30,4	30,8	30,3	30,1	30,7	6,6	315	296	283	283	275	-1,4	179,5	182,0	190,1	197,0	221,1
25 ans et plus	-0,2	171 890	172 190	167 200	167 000	168 810	-0,7	29,6	29,8	29,6	29,3	29,5	5,5	436	414	401	394	384	6,1	2 221,5	2 094,4	2 013,2	1 963,1	1 951,4
Total (Canada)	**-0,6**	**189 480**	**190 610**	**187 090**	**188 250**	**192 080**	**-0,7**	**29,7**	**29,9**	**29,6**	**29,4**	**29,7**	**5,7**	**425**	**402**	**388**	**382**	**371**	**5,5**	**2 401,0**	**2 276,4**	**2 203,3**	**2 160,1**	**2 172,5**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Comprennent également les prestations parentales (parents biologiques) versées aux travailleurs indépendants.

2 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales (parents biologiques).

3 Les prestations parentales (parents adoptifs) qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes distinctes.

4 Les données relatives à la durée des périodes de prestations ne couvrent que les périodes ayant débuté au cours de la première moitié de l'exercice, de façon à ce qu'elles soient basées sur des périodes complètes.

5 Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales (parents biologiques).

6 Pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les données par province et territoires sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des année précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

7 Le Québec est exclu des calculs à l'échelle nationale. Depuis janvier 2006, cette province administre ses propres prestations parentales.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.11 Prestations parentales (parents adoptifs)[1]

	Nouvelles demandes[2,3]						Durée moyenne[3,4]						Prestations hebdomadaires moyennes[3,5]						Montants versés[5]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Province/territoire[6]																								
Terre-Neuve-et-Labrador	50,0	30	20	20	10	20	0,0	35,0	35,0	19,0	35,0	35,0	11,9	492	440	468	457	447	209,1	0,6	0,2	0,2	0,2	0,2
Île-du-Prince-Édouard	Sans objet	40	0	30	30	40	Sans objet	35,0	0,0	35,0	35,0	35,0	Sans objet	454	0	453	444	447	54,6	0,4	0,2	0,3	0,5	0,7
Nouvelle-Écosse	30,0	130	100	90	80	110	-14,4	21,4	25,0	24,3	25,9	22,6	-4,1	469	489	400	439	422	32,8	1,4	1,1	0,7	0,9	1,6
Nouveau-Brunswick	-25,0	30	40	20	50	20	37,6	30,0	21,8	20,5	15,3	Non disponible	1,0	444	440	464	453	287	-8,5	0,3	0,3	0,5	0,3	0,3
Québec[7]	Sans objet	0	0	0	0	0	Sans objet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	Sans objet	0	0	0	0	0	Sans objet	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ontario	-13,7	820	950	940	720	1 040	-5,4	24,3	25,7	24,0	23,9	27,2	3,5	475	459	437	427	429	-17,0	9,7	11,7	8,8	9,3	11,4
Manitoba	-12,5	70	80	90	50	80	7,7	34,8	32,3	23,7	35,0	26,8	9,0	423	388	449	370	367	-17,5	0,9	1,1	1,0	0,5	1,5
Saskatchewan	50,0	90	60	40	40	90	11,4	24,5	22,0	Non disponible	33,0	18,7	2,3	446	436	430	361	449	20,6	0,9	0,7	0,1	1,1	0,7
Alberta	-20,8	190	240	250	210	250	20,8	33,1	27,4	27,6	22,4	26,0	5,7	474	449	449	444	426	-11,8	3,1	3,5	3,0	2,4	3,1
Colombie-Britannique	-31,0	200	290	260	280	300	11,9	32,0	28,6	26,3	25,7	28,0	5,7	434	410	431	435	405	-13,4	2,8	3,3	2,7	3,2	4,7
Nunavut	-40,0	30	50	90	60	70	-1,6	30,5	31,0	29,8	28,2	23,0	-1,7	483	491	430	419	431	-22,8	0,4	0,5	1,1	0,8	0,8
Territoires du Nord-Ouest	-100,0	0	30	10	0	0	Sans objet	0,0	22,5	Non disponible	0,0	0,0	Sans objet	0	490	468	0	0	-79,4	0,1	0,2	0,2	0,0	0,1
Yukon	Sans objet	10	0	0	10	10	Sans objet	Non disponible	0,0	0,0	Non disponible	0,0	Sans objet	514	0	0	468	457	Sans objet	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0
Sexe																								
Hommes	-28,3	330	460	520	360	570	18,0	19,0	16,1	20,3	15,9	19,6	0,5	483	481	466	440	444	-18,6	3,2	3,9	3,9	3,6	5,0
Femmes	-6,4	1 310	1 400	1 320	1 180	1 460	-1,0	29,5	29,8	26,9	28,7	29,0	4,8	459	438	426	426	414	-8,2	17,4	19,0	14,8	15,7	20,0

Suite à la page suivante...

Annexe 2.11 Prestations parentales (parents adoptifs)[1] *(SUITE)*

	Nouvelles demandes[2,3]						Durée moyenne[3,4]						Prestations hebdomadaires moyennes[3,5]						Montants versés[5]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Âge																								
15 à 24 ans (jeunes)	100,0	20	10	0	30	10	-84,8	5,0	33,0	0,0	35,0	Non disponible	84,3	336	182	0	434	172	82,5	0,1	0,0	0,1	0,3	0,2
25 ans et plus	-12,4	1 620	1 850	1 840	1 510	2 020	5,3	27,9	26,5	25,1	24,8	26,9	3,4	466	450	437	429	424	-9,9	20,5	22,8	18,6	18,9	24,9
Total (Canada)	**-11,8**	**1 640**	**1 860**	**1 840**	**1 540**	**2 030**	**3,8**	**27,6**	**26,6**	**25,1**	**25,0**	**26,9**	**3,4**	**464**	**449**	**437**	**429**	**422**	**-10,0**	**20,6**	**22,9**	**18,7**	**19,2**	**25,1**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Comprennent également les prestations parentales (parents adoptifs) versées aux travailleurs indépendants.

2 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales (parents adoptifs).

3 Les prestations parentales (parents adoptifs) qui sont partagées entre deux parents sont considérées comme deux demandes distinctes.

4 Les données relatives à la durée des périodes de prestations ne couvrent que les périodes ayant débuté au cours de la première moitié de l'exercice, de façon à ce qu'elles soient basées sur des périodes complètes. Si aucune demande n'a débuté au cours de la première moitié de l'exercice, l'information est identifiée comme étant non disponible.

5 Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales (parents adoptifs).

6 Pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les données par province et territoires sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

7 Le Québec est exclu des calculs à l'échelle nationale. Depuis janvier 2006, cette province administre ses propres prestations parentales.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.12 Prestations de maladie[1]

	Nouvelles demandes[2]						Durée moyenne						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Province/territoire[4]																								
Terre-Neuve-et-Labrador	6,5	9 460	8 880	9 210	8 560	8 550	-1,0	9,9	10,0	9,4	9,2	9,2	1,4	390	385	365	346	332	4,2	37,8	36,3	32,0	28,7	28,4
Île-du-Prince-Édouard	17,4	5 050	4 300	4 830	4 550	4 330	1,3	8,0	7,9	7,6	7,3	7,5	1,0	382	378	361	347	349	16,7	15,7	13,5	14,2	12,1	11,5
Nouvelle-Écosse	8,0	16 530	15 310	16 750	15 880	15 560	-1,1	9,3	9,4	8,8	9,1	9,1	5,9	383	362	351	335	323	9,2	59,9	54,8	52,3	48,7	50,1
Nouveau-Brunswick	-2,9	20 440	21 050	20 590	20 910	20 480	-3,6	8,1	8,4	8,1	8,2	8,0	4,2	390	374	359	346	334	3,8	70,1	67,5	66,4	60,8	60,1
Québec	0,2	104 120	103 930	100 590	95 590	98 640	0,0	9,0	9,0	8,7	8,8	8,7	4,4	380	364	350	340	331	4,8	362,4	346,0	313,0	296,3	299,1
Ontario	3,8	92 650	89 260	92 540	88 210	89 880	1,0	10,4	10,3	10,0	10,0	9,9	7,5	386	359	352	341	332	11,2	368,9	331,8	327,1	308,1	307,7
Manitoba	-2,5	9 960	10 220	10 150	10 260	10 670	6,2	10,3	9,7	9,8	9,6	9,5	8,6	392	361	343	339	328	0,8	38,0	37,7	34,0	32,8	34,9
Saskatchewan	3,8	7 070	6 810	6 680	7 250	7 460	1,0	10,1	10,0	9,9	9,4	10,0	7,5	401	373	358	340	334	14,7	28,3	24,7	24,5	23,8	24,2
Alberta	2,9	24 680	23 980	22 500	22 350	23 090	0,9	10,7	10,6	10,0	10,0	10,1	7,9	420	389	375	363	358	8,8	107,5	98,8	85,0	85,4	89,8
Colombie-Britannique	2,4	46 210	45 120	46 540	46 730	48 660	0,0	10,4	10,4	10,1	10,1	9,9	8,8	389	358	345	337	333	4,8	184,6	176,1	165,2	165,8	166,2
Nunavut	0,0	110	110	130	100	190	-2,8	10,5	10,8	9,8	11,0	10,6	5,0	500	475	465	449	422	53,1	0,6	0,4	0,6	0,5	0,8
Territoires du Nord-Ouest	-43,6	220	390	340	340	220	7,0	10,7	10,0	10,3	9,8	11,1	4,8	484	461	445	434	426	-20,0	1,4	1,8	1,6	1,6	1,0
Yukon	-23,1	300	390	370	370	340	9,3	10,6	9,7	9,4	9,3	8,2	4,6	444	425	428	434	418	-3,9	1,5	1,6	1,5	1,5	1,2
Sexe																								
Hommes	2,8	144 300	140 380	138 380	133 220	136 290	0,0	9,4	9,4	9,1	9,1	8,9	5,6	427	404	390	379	370	8,7	601,5	553,4	512,9	491,5	502,6
Femmes	1,7	192 500	189 370	192 840	187 880	191 780	1,0	10,0	9,9	9,6	9,6	9,6	6,7	359	336	326	316	308	5,9	675,3	637,6	604,3	574,5	572,5

Suite à la page suivante...

Annexe 2.12 Prestations de maladie[1] *(SUITE)*

	Nouvelles demandes[2]						Durée moyenne						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Âge																								
15 à 24 ans (jeunes)	-3,1	25 360	26 160	26 560	27 960	28 560	4,7	9,0	8,6	8,4	8,3	8,2	6,6	323	303	289	282	275	6,9	73,9	69,2	67,0	67,2	68,7
25 à 44 ans	0,8	139 080	137 950	140 480	138 460	142 930	0,0	9,4	9,4	9,1	9,1	9,0	6,7	396	371	359	349	340	5,6	513,2	486,0	463,6	448,7	461,5
45 à 54 ans	1,5	88 030	86 700	87 870	85 120	87 860	0,0	10,0	10,0	9,6	9,8	9,5	5,8	397	375	364	353	344	5,4	353,4	335,2	315,0	304,2	305,2
55 ans et plus (travailleurs âgés)	6,8	84 330	78 940	76 310	69 560	68 720	1,0	10,3	10,2	10,1	10,1	10,2	5,4	385	365	352	338	332	11,9	336,3	300,6	271,7	245,9	239,8
Total (Canada)	**2,1**	**336 800**	**329 750**	**331 220**	**321 100**	**328 070**	**0,0**	**9,7**	**9,7**	**9,4**	**9,4**	**9,3**	**6,2**	**388**	**365**	**353**	**342**	**334**	**7,2**	**1 276,8**	**1 191,0**	**1 117,3**	**1 066,0**	**1 075,2**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Comprennent également les prestations de maladie versées aux travailleurs indépendants.

2 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maladie.

3 Tiennent compte du montant du supplément familial versé à des personnes ayant touché des prestations de maladie.

4 Pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les données par province et territoires sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.13 Prestations de soignant[1]

	Nouvelles demandes[2]						Durée moyenne						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Province/territoire[4]																								
Terre-Neuve-et-Labrador	-11,1	64	72	56	70	59	2,0	5,0	4,9	4,8	4,7	5,0	2,4	407	398	385	362	352	4,3	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1
Île-du-Prince-Édouard	-5,4	35	37	30	31	51	-2,0	4,8	4,9	4,7	5,0	4,7	-5,2	377	398	378	358	350	-5,3	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
Nouvelle-Écosse	3,7	169	163	160	209	205	-2,0	4,8	4,9	4,8	5,0	4,9	-3,7	366	380	340	345	318	8,5	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3
Nouveau-Brunswick	-18,7	122	150	130	147	145	-8,0	4,6	5,0	4,7	4,9	4,6	8,5	383	353	344	343	316	-1,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2
Québec	-11,0	917	1 030	1 019	1 044	1 084	2,3	4,5	4,4	4,4	4,4	4,3	4,3	393	377	360	350	339	-5,1	1,7	1,8	1,7	1,7	1,6
Ontario	0,8	2 725	2 704	2 742	2 681	2 563	-2,1	4,6	4,7	4,7	4,8	4,8	7,0	419	392	380	368	359	4,3	5,4	5,2	5,0	5,0	4,7
Manitoba	12,9	245	217	247	263	219	2,2	4,7	4,6	4,9	4,6	4,8	5,2	398	378	369	358	354	9,1	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4
Saskatchewan	34,5	199	148	185	191	165	-4,0	4,8	5,0	4,8	4,9	4,9	11,2	440	396	390	374	356	35,7	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3
Alberta	-2,5	555	569	483	468	549	2,0	5,0	4,9	5,0	4,8	4,8	6,9	441	413	397	385	372	8,7	1,2	1,1	1,0	0,9	1,0
Colombie-Britannique	-3,7	949	985	902	900	917	0,0	4,8	4,8	4,9	4,8	4,8	9,1	421	386	375	361	364	2,2	2,0	1,9	1,7	1,7	1,7
Nunavut	-14,3	6	7	5	7	4	11,1	6,0	5,4	4,2	5,6	5,0	-18,3	385	470	468	457	450	-14,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	0,0	9	9	8	6	9	-10,2	4,4	4,9	4,5	4,8	4,9	3,6	467	451	448	461	433	-19,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Yukon	-27,3	8	11	8	10	8	-28,6	4,0	5,6	5,4	5,5	5,4	1,0	483	478	447	452	411	-43,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sexe																								
Hommes	-3,9	1 648	1 714	1 525	1 575	1 594	0,0	4,7	4,7	4,7	4,7	4,8	4,9	446	426	412	400	391	4,4	3,7	3,6	3,3	3,2	3,3
Femmes	-0,8	4 355	4 388	4 450	4 452	4 384	0,0	4,7	4,7	4,7	4,7	4,7	7,5	403	375	363	351	342	3,3	8,3	8,0	7,8	7,8	7,1

Suite à la page suivante...

Annexe 2.13 Prestations de soignant[1] *(SUITE)*

	Nouvelles demandes[2]						Durée moyenne						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Âge																								
15 à 24 ans (jeunes)	-13,8	100	116	120	129	139	0,0	4,7	4,7	4,5	4,4	4,9	6,3	350	329	321	309	299	3,8	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
25 à 44 ans	-5,9	1 991	2 115	2 196	2 275	2 341	-2,1	4,6	4,7	4,7	4,7	4,7	5,7	426	403	388	375	367	-3,6	4,1	4,2	4,1	4,3	4,3
45 à 54 ans	-3,4	2 199	2 277	2 134	2 162	2 136	2,2	4,7	4,6	4,7	4,7	4,6	7,1	418	390	378	368	356	2,6	4,4	4,3	3,9	4,0	3,7
55 ans et plus (travailleurs âgés)	7,5	1 713	1 594	1 525	1 461	1 362	0,0	4,8	4,8	4,8	4,9	4,8	7,4	401	373	359	345	337	15,5	3,4	2,9	2,8	2,5	2,3
Total (Canada)	**-1,6**	**6 003**	**6 102**	**5 975**	**6 027**	**5 978**	**0,0**	**4,7**	**4,7**	**4,7**	**4,7**	**4,7**	**6,7**	**415**	**389**	**376**	**364**	**355**	**3,8**	**12,0**	**11,6**	**11,0**	**11,0**	**10,5**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Comprennent également les prestations de soignant versées aux travailleurs indépendants.

2 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations de soignant.

3 Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de soignant.

4 Pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les données par province et territoires sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des année précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.14 Prestations pour travail partagé

	Nouvelles demandes[1]						Durée moyenne[2]						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011[4]	2009-2010[4]	2011-2012–2012-2013	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Province/territoire[5]																								
Terre-Neuve-et-Labrador	20,0	6	5	83	1	29	-26,2		12,6	15,9	8,0	18,0	-62,7	131	352	84	183	111	-94,4	0,0	0,2	0,1	0,0	0,0
Île-du-Prince-Édouard	-53,3	7	15	16	52	69	-57,9		20,9	33,0	20,6	13,8	-31,8	108	159	103	109	137	25,7	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1
Nouvelle-Écosse	-43,2	151	266	336	149	2 013	-17,0		14,7	17,2	8,8	16,6	21,7	117	96	93	91	93	-63,1	0,2	0,5	0,4	0,6	3,6
Nouveau-Brunswick	-14,1	67	78	73	75	757	40,2		21,9	13,1	16,8	17,3	-4,5	127	133	146	103	111	-59,1	0,1	0,2	0,1	0,5	1,3
Québec	-24,6	4 759	6 310	6 765	8 228	31 693	6,3		14,3	13,4	13,4	19,0	-4,3	107	112	90	99	94	-24,8	8,9	11,8	9,8	29,0	72,5
Ontario	-16,0	4 512	5 373	13 329	7 162	61 173	9,5		13,7	12,4	13,7	20,2	6,0	103	97	100	92	95	-14,4	8,7	10,2	16,3	47,0	150,1
Manitoba	3,3	536	519	606	1 777	4 780	-1,0		10,4	10,5	11,5	15,9	9,3	110	101	89	100	93	52,6	1,0	0,7	1,1	3,2	11,8
Saskatchewan	518,2	68	11	17	339	1 525	-17,9		19,6	23,1	7,4	15,8	16,4	194	166	170	134	130	182,3	0,2	0,1	0,0	0,9	2,7
Alberta	112,0	1 024	483	882	773	12 315	-25,0		8,8	11,0	11,1	17,4	70,3	222	130	103	106	103	50,5	1,2	0,8	1,1	5,6	20,2
Colombie-Britannique	-34,5	534	815	1 648	2 373	12 661	-30,6		11,1	14,5	14,7	19,8	-0,3	114	114	94	102	101	-45,8	0,9	1,7	2,7	11,5	32,2
Nunavut	s.o.	0	0	0	0	2	s.o.		0,0	0,0	0,0	20,5	s.o.	0	0	0	0	87	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	-40,0[c]	9[c]	0	0	0	11	s.o.		0,0	0,0	0,0	14,5	s.o.	98	0	0	0	88	s.o.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Yukon	-40,0[c]	9[c]	15	0	0	5	s.o.		9,7	0,0	0,0	35,0	-4,6	120	125	0	0	89	s.o.0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Sexe																								

Sans objet

Suite à la page suivante...

Annexe 2.14 Prestations pour travail partagé *(SUITE)*

	Nouvelles demandes[1]						Durée moyenne[2]						Prestations hebdomadaires moyennes[3]						Montants versés[3]					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011[4]	2009-2010[4]	2011-2012-2012-2013	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Hommes	-15,8	8 078	9 594	15 508	15 024	91 301	3,8	Sans objet	13,1	12,6	13,1	18,6	7,3	123	115	101	103	101	-19,2	15,0	18,6	23,1	72,5	220,3
Femmes	-16,3	3 595	4 296	8 247	5 905	35 732	9,6		14,6	13,2	13,8	21,1	16,2	103	88	88	85	85	-16,6	6,3	7,5	8,6	25,8	74,4
Âge																								
15 à 24 ans (jeunes)	-28,1	546	759	1 502	1 514	6 865	2,6	Sans objet	11,6	11,3	11,9	16,3	2,6	99	97	96	90	89	-3,4	1,0	1,0	1,7	3,9	13,0
25 à 44 ans	-9,8	5 130	5 689	10 492	9 490	60 991	9,8		13,2	11,9	12,9	18,3	15,3	123	107	96	99	97	-12,2	8,7	9,9	13,0	39,8	134,1
45 à 54 ans	-19,2	3 702	4 584	7 588	6 391	39 459	4,3		13,9	13,3	13,7	20,1	5,4	114	108	97	98	97	-21,6	7,0	8,9	10,6	33,8	96,9
55 ans et plus (travailleurs âgés)	-19,7	2 295	2 858	4 173	3 534	19 718	-1,4		14,5	14,7	14,3	21,8	4,8	113	108	97	99	98	-26,3	4,6	6,3	6,4	20,8	50,7
Total (Canada)	**-16,0**	**11 673**	**13 890**	**23 755**	**20 929**	**127 033**	**5,9**	**Sans objet**	**13,6**	**12,8**	**13,3**	**19,3**	**9,6**	**117**	**107**	**97**	**98**	**97**	**-18,4**	**21,3**	**26,1**	**31,7**	**98,3**	**294,7**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

[1] Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations pour travail partagé.

[2] Les données relatives à la durée des prestations pour travail partagé sont présentées jusqu'en 2012-2013, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes complètes.

[3] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour travail partagé.

[4] Le nombre de nouvelles demandes en 2009-2010 et 2010-2011 a été redressé afin de correspondre à un échantillon de 100 % des données et diffère donc des résultats présentés dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* précédents, lesquels se fondaient sur un échantillon de 10 %.

[5] Pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les données par province et territoires sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

[c] Pour des raisons de confidentialité, les données pour les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon ont été regroupées.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi, sauf pour les montants versés, lesquels se fondent sur un échantillon de 10 %.

Annexe 2.15 Supplément familial

	Nouvelles demandes avec supplément familial[1]	Pourcentage des demandes avec supplément familial	Supplément familial hebdomadaire moyen	Prestations hebdomadaires moyennnes[2]	Montants versés[3]					
		(%)	(En dollars)	(En dollars)	Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2013-2014	2013-2014	2013-2014	2013-2014	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Province/territoire[4]										
Terre-Neuve-et-Labrador	2 770	3,4	45	323	-14,6	3,7	4,3	4,6	5,3	6,0
Île-du-Prince-Édouard	1 060	5,0	42	328	-19,5	1,3	1,6	1,8	2,0	2,2
Nouvelle-Écosse	4 400	5,6	43	322	-17,8	5,8	7,1	7,6	8,2	8,9
Nouveau-Brunswick	4 750	5,5	40	331	-0,5	5,5	5,5	5,8	6,2	7,1
Québec	18 760	3,8	41	340	-11,7	15,8	17,9	19,1	23,7	26,2
Ontario	30 050	5,2	44	320	-9,3	35,6	39,3	41,1	45,3	49,9
Manitoba	4 250	7,5	50	334	-12,0	5,7	6,4	6,3	7,1	8,3
Saskatchewan	2 870	6,5	54	343	-7,7	3,9	4,3	4,7	6,1	6,5
Alberta	6 520	4,5	43	337	-2,2	6,9	7,1	7,2	9,2	10,9
Colombie-Britannique	10 420	5,1	41	326	-16,7	10,8	13,0	14,2	16,2	16,8
Nunavut	50	4,0	52	369	32,9	0,1	0,1	0,0	0,1	0,1
Territoires du Nord-Ouest	40	1,7	51	372	-32,4	0,0	0,1	0,2	0,2	0,1
Yukon	60	2,3	31	379	-24,2	0,0	0,1	0,1	0,0	0,1
Sexe										
Hommes	17 860	1,8	47	373	-10,9	17,9	20,1	21,7	26,4	30,0
Femmes	68 140	8,4	43	318	-10,6	77,3	86,5	90,9	103,3	113,2
Âge										
15 à 24 ans (jeunes)	11 670	6,4	38	282	-10,8	13,8	15,4	17,6	20,0	22,8
25 à 44 ans	60 330	7,0	46	338	-10,5	70,6	78,9	83,1	95,6	104,7
45 à 54 ans	12 280	3,1	37	333	-12,6	9,6	11,0	10,7	12,7	14,2
55 ans et plus (travailleurs âgés)	1 720	0,5	35	327	-6,3	1,1	1,2	1,1	1,4	1,5

Suite à la page suivante...

Annexe 2.15 Supplément familial *(SUITE)*

	Nouvelles demandes avec supplément familial[1]	Pourcentage des demandes avec supplément familial	Supplément familial hebdomadaire moyen	Prestations hebdomadaires moyennnes[2]	Montants versés[3]					
		(%)	(En dollars)	(En dollars)	Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2013-2014	2013-2014	2013-2014	2013-2014	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Recours à l'assurance-emploi[5]										
Travailleurs de longue date	6 460	1,4	36	352	-32,0	5,6	8,3	7,9	11,5	11,3
Prestataires occasionnels	70 590	7,1	44	324	-7,9	80,6	87,6	93,6	105,8	118,9
Prestataires fréquents	8 950	2,6	38	350	-16,8	8,9	10,7	11,1	12,4	12,9
Total (Canada)	**86 000**	**4,8**	**43**	**329**	**-10,7**	**95,2**	**106,6**	**112,6**	**129,7**	**143,2**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi avec supplément familial.

2 Comprend le supplément familial.

3 Inclut uniquement le supplément familial et exclut donc tous les autres types de prestations d'assurance-emploi.

4 Pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les données par province et territoires sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

5 Les travailleurs de longue date sont des prestataires d'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle au régime d'assurance-emploi au cours de sept des dix dernières années, et qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur pendant 35 semaines au plus au cours des cinq dernières années. Les prestataires fréquents sont des prestataires d'assurance-emploi comptant au moins trois demandes de prestations régulières ou de pêcheur, pour lesquelles ils ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines, au cours des cinq dernières années. Les prestataires occasionnels sont des prestataires d'assurance-emploi qui ne répondent pas aux critères des travailleurs de longue date ni à ceux des prestataires fréquents.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.16 Travail pendant une période de prestations[1,2]

	Nouvelles demandes de prestations régulières comportant du travail pendant la période de prestations[3]						Nombre moyen de semaines de travail pendant une période de prestations						Revenu d'emploi hebdomadaire moyen gagné pendant une période de prestations[4]						Pourcentage de nouvelles demandes avec un revenu d'emploi pendant une période de prestations					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (point de %)	(%)				
	2011-2012-2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
Province/territoire[5]																								
Terre-Neuve-et-Labrador	-15,0	39 150	46 040	47 280	49 790	49 700	-14,7	15,9	18,7	16,6	16,5	16,0	11,6	882	790	774	703	691	-5,6	61,9	67,5	68,9	67,4	66,8
Île-du-Prince-Édouard	-18,1	9 890	12 080	12 520	13 260	12 270	-25,3	14,4	19,3	14,8	15,1	14,0	27,1	656	517	478	471	473	-7,0	58,0	65,0	66,7	68,1	65,7
Nouvelle-Écosse	-16,6	37 040	44 410	43 160	45 930	43 790	-13,1	15,1	17,4	15,3	15,6	14,8	12,2	733	653	632	588	578	-5,4	59,0	64,3	64,1	65,4	62,0
Nouveau-Brunswick	-8,1	47 130	51 300	50 660	53 280	51 970	-15,2	16,8	19,8	17,3	17,6	16,7	17,0	725	620	610	589	595	-3,8	63,4	67,2	67,3	68,9	68,6
Québec	-10,7	261 070	292 350	279 200	314 190	312 340	-13,8	13,7	15,8	14,6	14,8	14,1	12,1	697	621	604	587	580	-3,7	58,8	62,5	62,2	62,8	61,2
Ontario	-8,9	181 810	199 520	196 840	243 820	260 990	-10,8	9,6	10,8	10,3	11,0	11,4	9,4	589	538	518	520	603	-2,7	44,1	46,8	48,5	49,4	47,7
Manitoba	-8,8	16 960	18 600	18 130	21 900	18 050	-14,4	6,3	7,3	7,1	6,9	6,4	14,4	527	461	443	442	466	-2,8	44,2	46,9	47,6	50,5	45,0
Saskatchewan	-9,1	12 580	13 840	14 610	17 880	15 120	-24,1	6,2	8,2	7,3	7,9	7,1	21,3	654	539	501	570	612	-2,3	44,2	46,6	48,9	49,8	46,4
Alberta	-9,8	34 790	38 560	42 830	58 910	45 870	-17,7	6,3	7,7	7,7	8,1	7,2	3,7	766	738	726	615	645	-2,8	40,9	43,7	43,9	44,2	42,2
Colombie-Britannique	-11,5	72 650	82 110	84 930	105 070	97 900	-15,2	9,6	11,3	11,0	11,2	10,4	9,5	632	577	553	559	589	-3,2	48,5	51,7	51,5	54,5	52,9
Nunavut	-18,9	300	370	540	460	440	-29,8	8,6	12,3	7,3	6,1	7,6	1,3	820	809	604	551	634	-7,5	32,3	39,8	48,2	49,5	44,4
Territoires du Nord-Ouest	-2,9	660	680	850	920	810	-47,5	5,1	9,6	7,2	8,3	8,1	11,0	705	635	714	683	612	1,9	40,7	38,9	50,0	46,9	43,8
Yukon	0,9	1 140	1 130	1 110	1 150	1 160	-17,1	8,2	9,8	9,3	8,4	7,2	5,9	630	595	555	518	567	0,2	54,3	54,1	50,7	52,0	54,0
Sexe																								
Hommes	-11,4	418 190	471 980	466 330	553 610	572 590	-13,0	11,9	13,6[r]	12,5	12,7	12,3	10,4	830	752[r]	728	695	716	-3,7	50,5	54,1	54,1	54,5	54,2
Femmes	-9,7	296 980	329 010	326 330	372 950	337 820	-15,9	12,1	14,3[r]	13,2	13,2	13,0	14,7	456	397[r]	388	382	388	-3,3	53,9	57,2	58,5	59,2	55,1
Âge																								
15 à 24 ans (jeunes)	-11,5	71 990	81 360	88 100	102 010	94 870	-13,8	9,3	10,8[r]	9,8	9,5	9,2	12,9	546	484[r]	462	438	448	-2,8	50,7	53,5	53,5	52,9	50,7
25 à 44 ans	-9,6	324 540	358 920	360 930	424 110	422 960	-13,8	11,1	12,9[r]	12,0	12,3	12,0	10,2	677	614[r]	600	582	603	-2,6	53,7	56,3	56,4	56,2	54,6
45 à 54 ans	-9,4	203 450	224 570	219 120	260 740	260 550	-11,9	13,6	15,5[r]	14,6	14,7	14,3	7,4	720	671[r]	652	632	665	-2,0	58,9	60,9	61,7	62,4	59,9
55 ans et plus (travailleurs âgés)	-15,4	115 190	136 140	124 510	139 700	132 030	-18,7	13,0	15,9[r]	14,1	14,2	13,8	20,7	668	554[r]	533	509	532	-7,2	40,0	47,3	47,8	49,7	48,6

Suite à la page suivante...

Annexe 2.16 Travail pendant une période de prestations[1,2] *(SUITE)*

	Nouvelles demandes de prestations régulières comportant du travail pendant la période de prestations[3]						Nombre moyen de semaines de travail pendant une période de prestations						Revenu d'emploi hebdomadaire moyen gagné pendant une période de prestations[4]						Pourcentage de nouvelles demandes avec un revenu d'emploi pendant une période de prestations					
	Écart (%)						Écart (%)	(Nombre de semaines)					Écart (%)	(En dollars)					Écart (point de %)	(%)				
	2011-2012-2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009	2011-2012-2012-2013	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2008-2009
Taux hebdomadaire de prestations[6]																								
Moins de 100 $	-34,3	940	1 430	1 720	2 600	2 130	-11,8	11,4	12,9[r]	10,4	10,9	10,8	34,8	227	168[r]	180	183	187	-10,6	34,9	45,5	42,7	45,5	42,6
101 $ à 200 $	-19,7	28 210	35 120	43 140	55 050	53 090	-17,7	10,6	12,9[r]	11,9	12,6	12,5	11,1	251	226[r]	232	227	229	-4,2	44,1	48,4	49,3	50,0	48,4
201 $ à 300 $	-19,0	111 410	137 500	146 080	166 820	159 100	-14,5	11,7	13,7[r]	12,5	12,6	12,0	8,1	329	304[r]	304	304	306	-4,3	46,9	51,2	50,8	52,8	50,6
301 $ à 400 $	-13,4	145 750	168 290	172 250	198 190	189 980	-14,8	12,0	14,1[r]	13,0	13,0	12,3	10,1	437	397[r]	403	402	411	-3,1	51,6	54,7	56,1	56,5	53,4
Plus de 400 $	-6,5	428 860	458 650	429 470	503 900	506 110	-13,8	12,1	14,0[r]	12,9	13,0	12,9	8,7	874	804[r]	797	762	794	-3,6	54,1	57,7	58,5	58,4	57,2
Total (Canada)	**-10,7**	**715 170**	**800 990**	**792 660**	**926 560**	**910 410**	**-14,2**	**11,9**	**13,9[r]**	**12,8**	**12,9**	**12,6**	**11,2**	**675**	**606[r]**	**588**	**569**	**594**	**-3,5**	**51,8**	**55,4**	**55,8**	**56,3**	**54,6**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 La définition de "travail pendant une période de prestations" englobe tous les prestataires qui ont gagné un revenu d'emploi 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, de façon à ce qu'elles se rapportent à des demandes complètes.

3 Incluent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.

4 Inclut seulement les revenus d'emploi (tous les montants versés en prestations d'assurance-emploi sont exclus du calcul). Seules les semaines avec au moins un dollar de revenu d'emploi gagné pendant une période de prestation sont prises en compte dans le calcul.

5 Pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2013-2014,* les données par province et territoires sont fondées sur la province ou le territoire de résidence où une demande a été initialement établie; les données des années précédentes ont été redressées afin de refléter ce changement. La méthodologie précédente de présentation des données était fondée sur la province ou le territoire de résidence où la demande a pris fin.

6 Le taux hebdomadaire de prestations est le montant qu'un prestataire peut recevoir chaque semaine durant sa période de prestation. Ce montant tient compte du supplément familial qui est versé aux prestataires.

r Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.17 Remboursement des prestations[1]

	Nombre de personnes qui ont déboursé des prestations						Montants remboursés					
	Écart (%)						Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2011-2012	2012	2011	2010	2009	2008	2011-2012	2012	2011	2010	2009	2008
Province/territoire[2]												
Terre-Neuve-et-Labrador	4,4	11 799	11 303	9 252[r]	8 115	9 835	-1,4	19,5	19,8	15,9	13,3	15,2
Île-du-Prince-Édouard	33,1	1 358	1 020	850	751	1 094	63,4	2,9	1,8	1,5	1,2	1,9
Nouvelle-Écosse	4,5	7 712	7 381	7 022	5 924	6 868	8,2	13,9	12,8	11,4	9,3	10,6
Nouveau-Brunswick	13,6	6 488	5 711	5 130	4 919	5 736	17,7	11,0	9,3	8,0	7,2	7,7
Québec	-1,9	47 748	48 670	46 244	42 787	41 242	-0,3	49,9	50,1	47,5	41,7	38,5
Ontario	-8,0	42 376	46 060	55 090	59 627	54 754	-7,3	44,9	48,4	54,2	67,1	48,7
Manitoba	-6,4	2 913	3 113	3 094	2 789	2 224[r]	-1,5	3,6	3,7	3,5	3,3	2,3
Saskatchewan	-5,0	4 621	4 866	4 768	4 430	3 689	-4,2	5,5	5,7	5,4	5,2	4,0
Alberta	-11,6	23 918	27 053	29 552[r]	22 490[r]	17 143	-17,3	29,8	36,0	36,4	27,2	17,8
Colombie-Britannique	-9,2	18 569	20 451	22 281	19 157	16 189	-4,6	23,0	24,1	25,5	21,3	15,8
Nunavut	197,9	143	48	4[r]	2[r]	4[r]	233,3	0,2	0,1	0,0	0,0	0,0
Territoires du Nord-Ouest	-16,6	317	380	433	356[r]	287[r]	-19,2	0,4	0,5	0,6	0,5	0,3
Yukon	-20,7	306	386	336	350	325[r]	-21,6	0,4	0,5	0,4	0,4	0,4
Sexe												
Hommes	-4,1	150 102	156 590	163 914	152 912	141 743	-3,3	186,1	192,4	189,4	178,6	147,6
Femmes	-8,3	18 236	19 885	20 165	18 800	17 665	-7,3	19,0	20,5	20,8	19,2	15,6

Suite à la page suivante...

Annexe 2.17 Remboursement des prestations[1] *(SUITE)*

	Nombre de personnes qui ont déboursé des prestations						Montants remboursés					
	Écart (%)						Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2011-2012	2012	2011	2010	2009	2008	2011-2012	2012	2011	2010	2009	2008
Âge												
15 à 24 ans (jeunes)	-1,7	6 629	6 741	6 478	4 521	5 158	-0,2	7,6	7,6	7,0	4,8	5,0
25 à 44 ans	-4,4	72 133	75 434	79 814	74 010	68 588	-2,1	80,2	81,9	81,7	78,1	63,1
45 à 54 ans	-8,3	45 694	49 850	54 400	54 303	49 766	-7,8	53,6	58,2	60,1	62,1	50,2
55 ans et plus (travailleurs âgés)	-1,3	43 882	44 450	43 387	38 878	35 896	-2,3	63,7	65,2	61,5	52,8	45,0
Total (Canada)	**-4,6**	**168 338**	**176 475**	**184 079**	**171 712**	**159 408**	**-3,7**	**205,1**	**212,9**	**210,2**	**197,8**	**163,2**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

[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 2012.

[2] Le total des données provinciales et territoriales ne correspond pas au total national, car ce dernier comprend les non-résidents.

[r] Révisé.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.18 Cotisants au régime, 2012[1]

	Cotisations d'assurance-emploi				Revenu d'emploi						
	Total		Payé par les employeurs[2]	Payé par les employés	Total des revenus d'emploi		Rémunération assurable totale	Nombre de travailleurs		Revenu d'emploi par travailleur	Rémunération assurable par travailleur
	(En million de dollars)	(% du total)	(En million de dollars)	(En million de dollars)	(En million de dollars)	(% du total)	(En million de dollars)		(% du total)	($)	($)
Province/territoire de l'employeur											
Terre-Neuve-et-Labrador	320,7	1,6	183,8	136,9	11 010,8	1,4	7 470,9	272 520	1,5	40 404	27 414
Île-du-Prince-Édouard	83,8	0,4	47,9	36,0	2 545,1	0,3	1 955,8	79 760	0,4	31 909	24 521
Nouvelle-Écosse	543,6	2,6	307,7	235,9	17 542,1	2,2	12 866,5	480 440	2,6	36 513	26 781
Nouveau-Brunswick	442,5	2,1	251,1	191,5	14 043,8	1,8	10 448,5	396 340	2,2	35 434	26 362
Québec	3 800,9	18,4	2 127,8	1 673,1	158 581,3	19,8	113 817,6	4 193 570	23,0	37 815	27 141
Ontario	8 143,1	39,5	4 608,2	3 535,0	311 687,9	38,9	193 188,1	6 821 900	37,4	45 689	28 319
Manitoba	760,8	3,7	429,7	331,1	25 608,9	3,2	18 086,1	654 010	3,6	39 157	27 654
Saskatchewan	700,2	3,4	394,0	306,2	25 896,9	3,2	16 785,4	579 550	3,2	44 684	28 963
Alberta	3 075,1	14,9	1 736,5	1 338,6	133 756,0	16,7	73 346,5	2 371 420	13,0	56 403	30 929
Colombie-Britannique	2 636,8	12,8	1 496,4	1 140,4	96 708,5	12,1	62 261,0	2 318 680	12,7	41 708	26 852
Nunavut	27,2	0,1	15,5	11,7	1 203,9	0,2	661,4	22 740	0,1	52 942	29 085
Territoires du Nord-Ouest	44,5	0,2	25,3	19,3	1 939,1	0,2	1 061,9	32 900	0,2	58 939	32 277
Yukon	33,3	0,2	19,0	14,3	1 168,5	0,1	784,5	25 690	0,1	45 485	30 537
Sexe[3]											
Hommes	11 485,7	55,7	6 495,7	4 990,0	493 311,0	61,5	285 259,6	9 439 330	51,7	52 261	30 220
Femmes	9 121,3	44,3	5 143,7	3 977,6	307 961,5	38,4	227 335,4	8 792 470	48,2	35 026	25 856
Âge[3]											
15 à 24 ans (jeunes)	1 738,3	8,4	1 001,0	737,3	45 311,9	5,7	42 138,1	3 168 380	17,4	14 301	13 300
25 à 44 ans	9 696,3	47,0	5 476,0	4 220,3	351 893,4	43,9	241 123,9	7 615 870	41,7	46 205	31 661
45 à 54 ans	5 497,8	26,7	3 089,9	2 407,9	238 888,4	29,8	137 839,8	4 088 070	22,4	58 435	33 718
55 ans et plus (travailleurs âgés)	3 674,6	17,8	2 072,5	1 602,1	165 178,8	20,6	91 493,2	3 359 460	18,4	49 168	27 234

Suite à la page suivante...

Annexe 2.18 Cotisants au régime, 2012[1] *(SUITE)*

	Cotisations d'assurance-emploi				Revenu d'emploi						
	Total		Payé par les employeurs[2]	Payé par les employés	Total des revenus d'emploi		Rémunération assurable totale	Nombre de travailleurs		Revenu d'emploi par travailleur	Rémunération assurable par travailleur
	(En million de dollars)	(% du total)	(En million de dollars)	(En million de dollars)	(En million de dollars)	(% du total)	(En million de dollars)		(% du total)	($)	($)
Industrie											
Secteur des biens	**4 697,8**	**22,8**	**2 667,4**	**2 030,4**	**192 341,8**	**24,0**	**116 946,3**	**3 606 770**	**19,8**	**53 328**	**32 424**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	238,5	1,2	138,0	100,5	8 175,4	1,0	5 669,9	321 810	1,8	25 404	17 619
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	451,0	2,2	252,2	198,8	27 557,4	3,4	11 289,8	266 820	1,5	103 281	42 312
Services publics	192,4	0,9	105,6	86,8	10 469,1	1,3	5 023,7	119 820	0,7	87 374	41 927
Construction	1 525,1	7,4	883,7	641,4	58 438,2	7,3	36 679,4	1 187 850	6,5	49 197	30 879
Fabrication	2 290,9	11,1	1 288,0	1 002,9	87 701,8	10,9	58 283,4	1 710 470	9,4	51 274	34 074
Secteur des services	**15 313,0**	**74,3**	**8 631,9**	**6 681,1**	**587 380,1**	**73,3**	**381 029,5**	**14 001 900**	**76,7**	**41 950**	**27 213**
Commerce de gros	1 063,0	5,2	601,8	461,2	46 012,8	5,7	26 648,9	834 870	4,6	55 114	31 920
Commerce de détail	1 650,3	8,0	945,4	704,9	52 117,8	6,5	39 826,4	2 029 000	11,1	25 686	19 629
Transport et entreposage	927,3	4,5	521,3	406,1	34 634,0	4,3	23 145,2	732 570	4,0	47 277	31 595
Industrie de l'information et industrie culturelle	484,1	2,3	269,8	214,3	20 564,6	2,6	12 269,6	353 770	1,9	58 130	34 682
Finance et assurances	965,7	4,7	531,5	434,2	51 381,8	6,4	24 899,7	715 790	3,9	71 783	34 786
Services immobiliers, de location et de location à bail	312,1	1,5	179,2	132,8	13 188,7	1,6	7 543,0	304 760	1,7	43 276	24 751
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 185,2	5,7	671,2	514,0	58 477,3	7,3	29 674,9	981 740	5,4	59 565	30 227
Gestion de sociétés et d'entreprises	173,9	0,8	97,6	76,4	10 572,8	1,3	4 418,5	137 370	0,8	76 966	32 165
Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	1 005,1	4,9	575,6	429,5	33 180,8	4,1	23 971,8	1 062 700	5,8	31 223	22 557
Services d'enseignement	1 610,6	7,8	890,8	719,8	59 612,2	7,4	40 934,9	1 312 520	7,2	45 418	31 188
Soins de santé et assistance sociale	1 750,2	8,5	987,0	763,1	60 251,5	7,5	44 544,3	1 469 010	8,0	41 015	30 323

Suite à la page suivante...

Annexe 2.18 Cotisants au régime, 2012[1] *(SUITE)*

	Cotisations d'assurance-emploi				Revenu d'emploi						
	Total		Payé par les employeurs[2]	Payé par les employés	Total des revenus d'emploi		Rémunération assurable totale	Nombre de travailleurs		Revenu d'emploi par travailleur	Rémunération assurable par travailleur
	(En million de dollars)	(% du total)	(En million de dollars)	(En million de dollars)	(En million de dollars)	(% du total)	(En million de dollars)		(% du total)	($)	($)
Arts, spectacles et loisirs	217,6	1,1	124,9	92,7	7 084,3	0,9	5 219,3	289 170	1,6	24 499	18 049
Hébergement et services de restauration	772,4	3,7	448,4	324,0	21 050,8	2,6	18 092,6	1 293 040	7,1	16 280	13 992
Autres services	703,2	3,4	405,3	298,0	23 504,9	2,9	16 817,9	711 560	3,9	33 033	23 635
Administration publique	2 492,3	12,1	1 382,2	1 110,1	95 745,9	11,9	63 022,5	1 774 030	9,7	53 971	35 525
Non classées	**601,8**	**2,9**	**343,4**	**258,5**	**21 970,9**	**2,7**	**14 758,3**	**640 850**	**3,5**	**34 284**	**23 029**
Total (Canada)	**20 612,7**	**100,0**	**11 642,6**	**8 970,0**	**801 692,8**	**100,0**	**512 734,1**	**18 249 520**	**100,0**	**43 930**	**28 096**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

[1] Étant donné que les paiements de cotisations sont administrés par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2012.

[2] Le taux de cotisation de l'employeur correspond à 1,4 fois celui de l'employé. Cependant, les employeurs qui prennent part au Programme de réduction du taux peuvent cotiser moins que 1,4 fois les cotisations de leurs employés.

[3] La somme des chiffres pour les catégories de sexe et d'âge peut ne pas correspondre au total national en raison de certaines données manquantes dans ces catégories.

Source: Agence du revenu du Canada, T4 avec revenu d'emploi en 2012. Les données se fondent sur un échantillon de 100 %.

Annexe 2.19 Ratios prestations-cotisations, 2012[1]

	Cotisations totales à l'assurance-emploi		Total des prestations régulières		Total des prestations de revenu		Ratio prestations régulières-cotisations	Ratio total des prestations de revenu-cotisations	Ratio rajusté prestations régulières-cotisations[2]	Ratio rajusté total des prestations de revenu-cotisations[2]
	(En million de dollars)	(% du total)	(En million de dollars)	(% du total)	(En million de dollars)	(% du total)			Canada = 1	Canada = 1
Province/territoire[3]										
Terre-Neuve-et-Labrador	320,7	1,6	638,3	6,3	861,0	5,6	2,0	2,7	4,1	3,6
Île-du-Prince-Édouard	83,8	0,4	156,2	1,5	222,1	1,4	1,9	2,7	3,8	3,6
Nouvelle-Écosse	543,6	2,6	560,8	5,5	787,7	5,1	1,0	1,4	2,1	1,9
Nouveau-Brunswick	442,5	2,1	625,7	6,2	841,6	5,5	1,4	1,9	2,9	2,6
Québec[4]	3 800,9	18,4	3 015,0	29,8	3 483,9	22,7	0,6	0,9	1,3	1,2
Ontario	8 143,1	39,5	2 952,1	29,2	5 069,3	33,1	0,4	0,6	0,7	0,8
Manitoba	760,8	3,7	251,5	2,5	463,1	3,0	0,3	0,6	0,7	0,8
Saskatchewan	700,2	3,4	204,8	2,0	385,1	2,5	0,3	0,6	0,6	0,7
Alberta	3 075,1	14,9	574,2	5,7	1 303,6	8,5	0,2	0,4	0,4	0,6
Colombie-Britannique	2 636,8	12,8	1 086,3	10,7	1 839,1	12,0	0,4	0,7	0,8	0,9
Nunavut	27,2	0,1	11,9	0,1	16,9	0,1	0,4	0,6	0,9	0,8
Territoires du Nord-Ouest	44,5	0,2	19,9	0,2	32,9	0,2	0,4	0,7	0,9	1,0
Yukon	33,3	0,2	20,1	0,2	30,6	0,2	0,6	0,9	1,2	1,2
Sexe[5]										
Hommes	11 485,7	55,7	6 547,8	64,7	7 879,1	51,4	0,6	0,7	1,2	0,9
Femmes	9 121,3	44,3	3 568,9	35,3	7 457,8	48,6	0,4	0,8	0,8	1,1
Âge[5]										
15 à 24 ans (jeunes)	1 738,3	8,4	887,1	8,8	1 398,1	9,1	0,5	0,8	1,0	1,1
25 à 44 ans	9 696,3	47,0	4 367,6	43,2	8 169,5	53,3	0,5	0,8	0,9	1,1
45 à 54 ans	5 497,8	26,7	2 626,5	26,0	3 133,1	20,4	0,5	0,6	1,0	0,8
55 ans et plus (travailleurs âgés)	3 674,6	17,8	2 235,6	22,1	2 636,2	17,2	0,6	0,7	1,2	1,0

Suite à la page suivante...

Annexe 2.19 Ratios prestations-cotisations, 2012[1] *(SUITE)*

	Cotisations totales à l'assurance-emploi		Total des prestations régulières		Total des prestations de revenu		Ratio prestations régulières-cotisations	Ratio total des prestations de revenu-cotisations	Ratio rajusté prestations régulières-cotisations[2]	Ratio rajusté total des prestations de revenu-cotisations[2]
	(En million de dollars)	(% du total)	(En million de dollars)	(% du total)	(En million de dollars)	(% du total)			Canada = 1	Canada = 1
Industries										
Secteur des biens	**4 697,8**	**22,8**	**4 038,7**	**39,9**	**5 084,0**	**33,1**	**0,9**	**1,1**	**1,8**	**1,5**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	238,5	1,2	524,1	5,2	625,6	4,1	2,2	2,6	4,5	3,5
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	451,0	2,2	199,9	2,0	255,8	1,7	0,4	0,6	0,9	0,8
Services publics	192,4	0,9	37,0	0,4	60,4	0,4	0,2	0,3	0,4	0,4
Construction	1 525,1	7,4	2 027,9	20,0	2 359,0	15,4	1,3	1,5	2,7	2,1
Fabrication	2 290,9	11,1	1 249,7	12,4	1 783,2	11,6	0,5	0,8	1,1	1,0
Secteur des services	**15 313,0**	**74,3**	**5 703,3**	**56,4**	**9 745,5**	**63,5**	**0,4**	**0,6**	**0,8**	**0,9**
Commerce de gros	1 063,0	5,2	415,9	4,1	685,8	4,5	0,4	0,6	0,8	0,9
Commerce de détail	1 650,3	8,0	629,0	6,2	1 033,2	6,7	0,4	0,6	0,8	0,8
Transport et entreposage	927,3	4,5	425,1	4,2	585,6	3,8	0,5	0,6	0,9	0,8
Industrie de l'information et industrie culturelle	484,1	2,3	125,8	1,2	208,1	1,4	0,3	0,4	0,5	0,6
Finance et assurances	965,7	4,7	153,8	1,5	399,3	2,6	0,2	0,4	0,3	0,6
Services immobiliers, de location et de location à bail	312,1	1,5	148,7	1,5	219,3	1,4	0,5	0,7	1,0	0,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 185,2	5,7	454,1	4,5	704,4	4,6	0,4	0,6	0,8	0,8
Gestion de sociétés et d'entreprises	173,9	0,8	60,5	0,6	96,3	0,6	0,3	0,6	0,7	0,7
Services administratifs et de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement	1 005,1	4,9	707,3	7,0	971,3	6,3	0,7	1,0	1,4	1,3
Services d'enseignement	1 610,6	7,8	602,2	6,0	1 054,5	6,9	0,4	0,7	0,8	0,9

Suite à la page suivante...

Annexe 2.19 Ratios prestations-cotisations, 2012[1] *(SUITE)*

	Cotisations totales à l'assurance-emploi		Total des prestations régulières		Total des prestations de revenu		Ratio prestations régulières-cotisations	Ratio total des prestations de revenu-cotisations	Ratio rajusté prestations régulières-cotisations[2]	Ratio rajusté total des prestations de revenu-cotisations[2]
	(En million de dollars)	(% du total)	(En million de dollars)	(% du total)	(En million de dollars)	(% du total)			Canada = 1	Canada = 1
Soins de santé et assistance sociale	1 750,2	8,5	375,4	3,7	1 140,7	7,4	0,2	0,7	0,4	0,9
Arts, spectacles et loisirs	217,6	1,1	218,0	2,2	266,2	1,7	1,0	1,2	2,0	1,6
Hébergement et services de restauration	772,4	3,7	469,7	4,6	710,6	4,6	0,6	0,9	1,2	1,2
Autres services	703,2	3,4	346,0	3,4	543,2	3,5	0,5	0,8	1,0	1,0
Administration publique	2 492,3	12,1	572,0	5,7	1 127,2	7,3	0,2	0,5	0,5	0,6
Non classées	**601,8**	**2,9**	**374,8**	**3,7**	**507,3**	**3,3**	**0,6**	**0,8**	**1,3**	**1,1**
Total (Canada)	**20 612,7**	**100,0**	**10 116,8**	**100,0**	**15 336,9**	**100,0**	**0,5**	**0,7**	**1,0**	**1,0**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Étant donné que les paiements de cotisations sont administrés par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2012.

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

3 Les ratios prestations-cotisations (P/C) pour les provinces et territoires sont déterminés selon l'emplacement de l'employeur dans le cas des cotisations et selon le lieu de résidence du prestataire dans le cas des prestations. Ainsi, il est possible que certains des ratios P/C pour les provinces et territoires soient sur ou sous-estimés lorsque les cotisations ne sont pas attribuées à la même province et territoire que celle où est situé l'emploi lui-même.

4 Le calcul des ratios prestations régulières-cotisations rajusté et non rajusté pour le Québec tient compte du fait que les employeurs et employés de cette province ne paient pas de cotisations pour les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi et ce, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Pour incorporer ce fait, le total en cotisations pour le Québec, qui est le dénominateur des deux ratios, a été modifié à la hausse pour refléter le montant en cotisations que les employeurs et employés au Québec auraient versé à l'assurance emploi s'ils avaient à payer des cotisations pour les prestations de maternité et parentales.

5 La somme des chiffres pour les catégories de sexe et d'âge peut ne pas correspondre au total national en raison de certaines données manquantes dans ces catégories.

Sources: Agence du revenu du Canada, T4 avec revenu d'emploi en 2012 (les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données des T4), Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi (les données se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi).

ANNEXE 3

Tableaux des données sur les PEMS

Annexe 3.1 Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail 278
Annexe 3.2 Partie II de l'assurance-emploi – Définitions générales 279
Annexe 3.3 PEMS – Définitions des programmes 280
Annexe 3.4 Vue d'ensemble des PEMS 281
Annexe 3.5 Clients des PEMS – Types de clients servis 282
Annexe 3.6 Nouvelles interventions liées aux PEMS 283
Annexe 3.7 Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Femmes 284
Annexe 3.8 Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Personnes handicapées 285
Annexe 3.9 Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Autochtones 286
Annexe 3.10 Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Minorités visibles 287
Annexe 3.11 PMES et activités pancanadiennes – Partie I – Dépenses finales 288
Annexe 3.12 PEMS – Partie II – Dépenses finales 289
Annexe 3.13 Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales 290
Annexe 3.14 Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées 291
Annexe 3.15 Retours au travail, par intervention (PEMS) 292

Annexe 3.1 Vue d'ensemble des Ententes sur le développement du marché du travail

Province/territoire	Date de signature	Date de mise en œuvre	Affectation (en milliers de dollars)[1]		
			2014-2015	2013-2014	2012-2013
			EDMT	EDMT	EDMT
Terre-Neuve-et-Labrador	4 septembre 2008	2 novembre 2009	127 992	129 219	130 405
Île-du-Prince-Édouard	5 septembre 2008	5 octobre 2009	25 656	26 084	26 467
Nouvelle-Écosse	13 juin 2008	1er juillet 2009	78 870	79 013	79 606
Nouveau-Brunswick	13 décembre 1996	1er avril 1997	89 840	89 763	90 142
Québec	21 avril 1997	1er avril 1998	579 094	581 242	584 048
Ontario	23 novembre 2005	1er janvier 2007	570 490	565 471	559 964
Manitoba	17 avril 1997	27 novembre 1997	43 083	43 507	44 086
Saskatchewan	6 février 1998	1er janvier 1999	35 855	36 426	37 092
Alberta	6 décembre 1996	1er novembre 1997	109 138	109 143	108 678
Colombie-Britannique	20 février 2008	2 février 2009	280 504	280 647	280 013
Territoires du Nord-Ouest	27 février 1998	1er octobre 1998	3 121	3 143	3 156
Yukon	8 juin 2009	1er février 2010	3 523	3 482	3 489
Nunavut	11 mai 2000	1er avril 2000	2 834	2 859	2 854
Canada			**1 950 000**	**1 950 000**	**1 950 000**

[1] Les fonds qui sont transférés pour couvrir les coûts administratifs ne sont pas inclus dans ces montants. Les coûts administratifs sont présentés à l'annexe 3.12.

Annexe 3.2 Partie II de l'assurance-emploi – Définitions générales

Admissibilité aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ou aux programmes similaires financés en vertu de la partie II

Pour être admissible aux prestations d'emploi, une personne doit être sans emploi et toucher des prestations d'assurance-emploi à titre de « prestataire actif » ou avoir présenté une demande ayant pris fin au cours des trois dernières années (ancien prestataire d'assurance-emploi). Les personnes qui ont commencé à toucher des prestations de maternité ou parentales au cours des cinq dernières années avant de quitter le marché du travail pour prendre soin de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté, sont également admissibles à titre d'anciens prestataires d'assurance-emploi aux prestations d'emploi lorsqu'elles réintègrent le marché du travail. Les chômeurs qui ne sont ni des anciens prestataires ni des clients actifs de l'assurance-emploi sont considérés comme « non assurés » et n'ont droit qu'aux Services d'aide à l'emploi (SAE) et aux options libre service offertes par l'entremise du Service national de placement.

Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)

Les EDMT fournissent un cadre pour la prestation des PEMS. Le mode de conception des PEMS est suffisamment souple pour permettre aux administrations provinciales et territoriales de développer et d'offrir des programmes adaptés aux besoins régionaux et locaux du marché du travail. Depuis la mise en œuvre de l'EDMT Canada-Yukon, le 1er février 2010, l'ensemble des provinces et territoires est dorénavant entièrement responsable de la conception et de la prestation des programmes semblables aux PEMS établis en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi.* À l'appui de ces activités, Emploi et Développement social Canada (EDSC) transfère aux provinces et aux territoires les fonds affectés aux EDMT, et canalise ses efforts au niveau de l'imputabilité, de l'évaluation et du développement continu des politiques. EDSC offre également des programmes pancanadiens et soutient, en partenariat avec les provinces et les territoires, des activités et des projets particuliers servant l'intérêt national en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance emploi.* Le gouvernement fédéral demeure responsable de l'administration des prestations d'assurance-emploi offertes en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi,* et des aspects du développement du marché du travail d'envergure nationale. Pour plus d'informations au sujet des EDMT, veuillez consulter le site suivant : **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)

EDSC négocie des ententes avec des organisations autochtones afin de leur permettre de concevoir et de mettre en œuvre des programmes et des services d'emploi destinés aux Autochtones à l'échelle communautaire. La Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux autochtones (SFCEA) succède à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA) qui a pris fin le 31 mars, 2010.

L'élimination progressive de la SDRHA et l'actualisation des programmes du marché du travail pour les Autochtones, que leur offre EDSC par l'entremise de la SFCEA, concordent avec la modernisation du processus administratif des subventions et contributions. La SFCEA vise à améliorer les résultats des Premières nations, des Métis et des Inuits sur le marché du travail grâce à l'acquisition de compétences axées sur la demande, à des partenariats stratégiques et à une responsabilisation accrue. Elle supporte également le développement d'une main d'œuvre autochtone qualifiée et représente l'un des objectifs du Cadre fédéral pour le développement économique des Autochtones.

Guichet emplois

Le Guichet emplois est un service en ligne qui aide à mettre en rapport les employeurs et les travailleurs. Il s'agit du plus grand réseau d'offres d'emplois sur le Web au Canada, auquel peuvent accéder gratuitement les employeurs et les chercheurs d'emploi canadiens. On peut consulter le site à l'adresse suivante : **http://jb-ge.hrdc-drhc.gc.ca**.

Annexe 3.3 PEMS – Définitions des programmes

Prestations d'emploi

Les Subventions salariales 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[1]

2013-2014	
Clients servis[2]	
Genre	
Hommes	61,0 %
Femmes	39,0 %
Âge[3]	
15 à 19 ans	5,1 %
20 à 24 ans	14,3 %
25 à 29 ans	13,3 %
30 à 34 ans	12,8 %
35 à 39 ans	11,4 %
40 à 44 ans	10,7 %
45 à 49 ans	10,4 %
50 à 54 ans	10,4 %
55 ans et plus	11,6 %
Inconnu	0,0 %
Clients de l'assurance-emploi servis	
Prestataires actifs	78,2 %
Anciens prestataires	21,8 %
Ratio interventions-clients	
Clients	771 042
Interventions	1 138 409
Ratio	1,60
Taux de participation aux interventions par rapport à l'ensemble	
Prestations d'emploi	
Subventions salariales ciblées	1,1 %
Aide au travail indépendant	0,7 %
Partenariats pour la création d'emplois	0,3 %
Développement des compétences – régulier	4,8 %
Développement des compétences – apprentis	5,8 %
Suppléments de rémunération ciblés	0,5 %
Mesures de soutien : Services d'aide à l'emploi	
Services d'emploi	52,2 %
Services de groupe	4,1 %
Counselling individuel	28,2 %
Acitivités pancanadiennes	**2,3 %**
Taux de participation des groupes désignés aux PEMS[4]	
Femmes	44,5 %
Autochtones	6,9 %
Personnes handicapées	9,1 %
Minorités visibles	5,1 %
Marché du travail	
Emplois	17 726 642
Taux de chômage	7,0 %

Sources : Ensemble des données sur les clients et ensemble des données sur les participants.

1 En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2013-2014 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2013-2014 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et les données de transition temporaires représentatives pour cette période. La province entreprendra une analyse supplémentaire, et ajustera le processus de collecte de données pour son nouveau système afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2014-2015*.

2 Les clients ayant un genre inconnu ont été ajoutés à la categorie hommes.

3 Le volet apprentis du DC et le services de groupe sont exclus de la répartition parce que la date de naissance des participants n'a pas été saisie.

4 Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels en raison du fait que les données sont recueillies sur une base volontaire.

Annexe 3.5 Clients des PEMS – Types de clients servis[1,2]

2013-2014						
	Clients de l'assurance-emploi					
	Prestataires actifs de l'assurance-emploi					
Province/territoire	Nombre cible[3]	Prestataires actifs servis	Anciens prestataires servis	Nombre total de prestataires d'assurance-emploi servis	Clients servis non assurés	Nombre total de clients servis
Terre-Neuve-et-Labrador	9 700	8 831	1 928	10 759	1 980	12 739
Île-du-Prince-Édouard	2 216	2 963	703	3 666	1 285	4 951
Nouvelle-Écosse	8 500	9 313	2 779	12 092	4 545	16 637
Nouveau-Brunswick	9 425	9 070	2 592	11 662	4 876	16 538
Québec	136 500	147 396	26 779	174 175	63 162	237 337
Ontario	62 650	64 689	20 145	84 834	74 533	159 367
Manitoba	10 500	10 988	3 579	14 567	13 540	28 107
Saskatchewan	7 150	10 308	2 687	12 995	798	13 793
Alberta	35 000	42 472	16 819	59 291	63 516	122 807
Colombie-Britannique	39 000	34 612	11 336	45 948	35 680	81 628
Territoires du Nord-Ouest	338	347	151	498	532	1 030
Yukon	300	271	45	316	96	412
Nunavut	110	98	128	226	173	399
Administration centrale	–	–	–	–	–	–
Total PEMS	**321 389**	**341 358**	**89 671**	**431 029**	**264 716**	**695 745**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	15 738	7 551	7 746	15 297	–	15 297
Canada	**337 127**	**348 909**	**97 417**	**446 326**	**264 716**	**711 042**

Source : Ensemble des données sur les clients.

[1] En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2013-2014 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2013-2014 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et les données de transition temporaires représentatives pour cette période. La province entreprendra une analyse supplémentaire, et ajustera le processus de collecte de données pour son nouveau système afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2014-2015.*

[2] Ce tableau comprend les clients ayant reçu des services entre le 1er avril 2013 et le 31 mars 2014, à raison d'une entrée par client servi.

[3] Le nombre cible pour chaque administration correspond au nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont été servis, sauf au Québec, où cet indicateur englobe à la fois les prestataires actifs et les anciens prestataires qui ont reçu des services.

Annexe 3.6 Nouvelles interventions liées aux PEMS[1,2]

	2013-2014														
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.[3]	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	721	402	532	1 455	6 091	1 968	55	–	41	1 159	77	2	43	–	**12 546**
Aide au travail indépendant	190	147	468	316	1 916	2 475	141	77	207	2 063	22	6	3	–	**8 031**
Partenariats pour la création d'emplois	839	169	159	–	–	521	127	–	649	426	–	–	–	–	**2 890**
Développement des compétences – régulier	3 363	1 116	2 078	3 682	26 514	9 233	2 334	1 062	1 687	3 343	42	40	97	–	**54 591**
Développement des compétences – apprentis	2 328	302	1 503	2 259	–	15 843	3 823	7 061	20 232	12 002	181	195	25	–	**65 754**
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	5 764	–	–	–	–	–	–	–	–	–	**5 764**
Total – Prestations d'emploi	**7 441**	**2 136**	**4 740**	**7 712**	**40 285**	**30 040**	**6 480**	**8 200**	**22 816**	**18 993**	**322**	**243**	**168**	**–**	**149 576**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	7 800	3 821	22 488	9 269	137 539	–	31 046	5 546	233 876	142 026	–	329	379	–	**594 119**
Services de groupe	–	–	926	–	45 545	–	–	471	–	88	–	–	–	–	**47 030**
Counselling individuel	3 200	1 455	5 009	16 555	60 789	149 001	16 197	4 386	–	63 741	973	0	–	–	**321 306**
Total – Mesures de soutien : SAE	**11 000**	**5 276**	**28 423**	**25 824**	**243 873**	**149 001**	**47 243**	**10 403**	**233 876**	**205 855**	**973**	**329**	**379**	**–**	**962 455**
Total Mesures de soutien : SAE – sans les services de groupe	*11 000*	*5 276*	*27 497*	*25 824*	*198 328*	*149 001*	*47 243*	*9 932*	*233 876*	*205 767*	*973*	*329*	*379*	*–*	*915 425*
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**18 441**	**7 412**	**33 163**	**33 536**	**284 158**	**179 041**	**53 723**	**18 603**	**256 692**	**224 848**	**1 295**	**572**	**547**	**–**	**1 112 031**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	301	148	529	460	3 567	5 177	4 104	2 409	2 155	6 451	447	351	107	172	**26 378**
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**18 742**	**7 560**	**33 692**	**33 996**	**287 725**	**184 218**	**57 827**	**21 012**	**258 847**	**231 299**	**1 742**	**923**	**654**	**172**	**1 138 409**
Total global – Sans les services de groupe	*18 742*	*7 560*	*32 766*	*33 996*	*242 180*	*184 218*	*57 827*	*20 541*	*258 847*	*231 211*	*1 742*	*923*	*654*	*172*	*1 091 379*

Source : Ensemble des données sur les participants.

[1] En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2013-2014 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2013-2014 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et les données de transition temporaires représentatives pour cette période. La province entreprendra une analyse supplémentaire, et ajustera le processus de collecte de données pour son nouveau système afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2014-2015*.

[2] Les interventions mentionnées dans ce tableau visent toutes celles qui ont débuté entre le 1er avril 2013 et le 31 mars 2014.

[3] La province de l'Ontario compte maintenant une seule intervention de counselling individuel par client.

Annexe 3.7 Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Femmes[1,2]

Nouvelles participantes, par intervention (%) – 2013-2014															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	59,1	46,5	49,6	45,2	43,5	44,7	32,7	–	65,9	43,3	11,7	50,0	34,9	–	**44,9**
Aide au travail indépendant	53,2	49,7	50,2	45,6	44,2	51,0	44,7	37,7	59,4	51,6	45,5	33,3	100,0	–	**49,3**
Partenariats pour la création d'emplois	53,8	42,0	49,1	–	–	66,6	31,5	–	51,5	24,2	–	–	–	–	**49,3**
Développement des compétences – régulier	57,9	55,3	51,1	49,4	44,3	48,5	53,4	45,5	60,2	48,9	26,2	47,5	45,4	–	**47,9**
Développement des compétences – apprentis	6,1	2,3	3,9	3,5	–	2,5	1,9	4,2	5,7	3,9	3,3	6,7	–	–	**4,1**
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	43,8	–	–	–	–	–	–	–	–	–	**43,8**
Total – Prestations d'emploi	**41,5**	**44,7**	**35,8**	**35,0**	**44,1**	**24,5**	**22,2**	**9,9**	**11,6**	**19,9**	**11,2**	**14,4**	**36,9**	**–**	**28,3**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	44,0	50,3	50,3	46,9	45,5	–	52,2	39,1	48,8	46,0	–	44,7	41,7	–	**47,5**
Counselling individuel	44,0	53,1	50,4	43,8	42,3	49,2	48,8	39,7	–	45,8	34,8	–	–	–	**46,7**
Total – Mesures de soutien : SAE	**44,0**	**51,1**	**50,3**	**44,9**	**44,5**	**49,2**	**51,0**	**39,4**	**48,8**	**46,0**	**34,8**	**44,7**	**41,7**	**–**	**47,2**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**43,0**	**49,3**	**48,2**	**42,6**	**44,5**	**45,0**	**47,6**	**26,0**	**45,5**	**43,8**	**29,0**	**31,8**	**40,2**	**–**	**44,5**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	33,2	42,6	33,8	45,9	46,6	46,7	43,9	45,0	37,3	42,2	33,3	36,8	29,0	59,3	**43,4**
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**42,8**	**49,1**	**47,9**	**42,7**	**44,5**	**45,1**	**47,3**	**28,3**	**45,5**	**43,7**	**30,1**	**33,7**	**38,4**	**59,3**	**44,5**

Source : Ensemble des données sur les participants.

[1] En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2013-2014 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2013-2014 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et les données de transition temporaires représentatives pour cette période. La province entreprendra une analyse supplémentaire, et ajustera le processus de collecte de données pour son nouveau système afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2014-2015.*

[2] Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2013-2014).

Annexe 3.8 Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Personnes handicapées[1,2]

Nouveaux participants, par intervention (%) – 2013-2014															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	1,1	4,5	22,6	2,5	38,9	3,2	12,7	–	4,9	16,5	–	–	–	–	**22,5**
Aide au travail indépendant	–	1,4	9,4	0,9	1,4	–	5,0	10,4	1,4	18,1	–	33,3	–	–	**5,8**
Partenariats pour la création d'emplois	1,3	3,0	7,5	–	–	–	2,4	–	1,5	6,6	–	–	–	–	**2,4**
Développement des compétences – régulier	1,0	2,7	17,1	3,9	3,1	–	3,8	8,3	0,7	24,3	–	27,5	–	–	**4,4**
Développement des compétences – apprentis	0,1	–	0,1	0,3	–	–	0,1	1,1	–	0,2	0,6	–	–	–	**0,2**
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	4,4	–	–	–	–	–	–	–	–	–	**4,4**
Total – Prestations d'emploi	**0,7**	**2,6**	**11,3**	**2,5**	**8,6**	**0,2**	**1,7**	**2,1**	**0,1**	**7,6**	**0,3**	**5,3**	**–**	**–**	**4,1**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	1,2	16,6	25,1	20,1	8,8	–	11,6	9,9	2,7	23,7	–	50,5	0,5	–	**10,9**
Counselling individuel	1,0	8,1	37,2	9,9	4,2	3,2	5,9	10,8	–	24,6	0,8	–	–	–	**8,7**
Total – Mesures de soutien : SAE	**1,1**	**14,3**	**27,3**	**13,6**	**7,4**	**3,2**	**9,6**	**10,3**	**2,7**	**24,0**	**0,8**	**50,5**	**0,5**	**–**	**10,2**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**1,0**	**10,9**	**24,9**	**11,0**	**7,6**	**2,7**	**8,7**	**6,6**	**2,5**	**22,6**	**0,7**	**31,3**	**0,4**	**–**	**9,3**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	3,3	4,7	5,1	6,5	0,8	2,5	3,9	1,2	1,6	3,9	0,4	1,1	–	7,6	**2,8**
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**1,0**	**10,8**	**24,6**	**11,0**	**7,5**	**2,7**	**8,3**	**6,0**	**2,5**	**22,1**	**0,6**	**19,8**	**0,3**	**7,6**	**9,1**

Source : Ensemble des données sur les participants.

[1] En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2013-2014 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2013-2014 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et les données de transition temporaires représentatives pour cette période. La province entreprendra une analyse supplémentaire, et ajustera le processus de collecte de données pour son nouveau système afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2014-2015*.

[2] Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2013-2014). Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels puisque les données sont recueillies sur une base volontaire.

Annexe 3.9 Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Autochtones[1,2]

Nouveaux participants, par interventions (%) – 2013-2014															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	1,1	–	3,0	–	0,1	2,8	9,1	–	7,3	5,1	45,5	–	88,4	–	**1,8**
Aide au travail indépendant	1,6	0,7	3,4	–	0,1	1,5	8,5	7,8	1,0	5,3	27,3	–	–	–	**2,4**
Partenariats pour la création d'emplois	0,6	2,4	5,0	–	–	6,0	10,2	–	0,5	28,9	–	–	–	–	**6,5**
Développement des compétences – régulier	1,3	0,8	3,5	–	–	1,3	9,6	12,1	0,1	8,7	57,1	15,0	92,8	–	**1,9**
Développement des compétences – apprentis	0,2	–	0,2	–	–	0,1	1,5	1,8	0,1	0,2	8,8	–	–	–	**0,4**
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	0,1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	**0,1**
Total – Prestations d'emploi	**0,9**	**0,7**	**2,4**	**–**	**0,1**	**0,8**	**4,8**	**3,2**	**0,1**	**3,2**	**25,2**	**2,5**	**76,2**	**–**	**1,3**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	1,0	1,2	2,9	–	0,1	–	12,9	15,7	5,2	11,1	–	14,0	93,7	–	**5,7**
Counselling individuel	1,0	1,2	3,2	–	0,1	2,1	7,7	14,6	–	11,8	67,7	–	–	–	**4,2**
Total – Mesures de soutien : SAE	**1,0**	**1,2**	**3,0**	**–**	**0,1**	**2,1**	**11,1**	**15,2**	**5,2**	**11,3**	**67,7**	**14,0**	**93,7**	**–**	**5,2**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**0,9**	**1,0**	**2,9**	**–**	**0,1**	**1,9**	**10,4**	**9,8**	**4,8**	**10,6**	**57,1**	**9,1**	**88,3**	**–**	**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	**2,5**	**3,0**	**4,5**	**1,4**	**1,6**	**4,6**	**16,7**	**20,4**	**5,6**	**13,1**	**68,1**	**43,7**	**90,2**	**100,0**	**6,9**

Source : Ensemble des données sur les participants.

[1] En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2013-2014 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2013-2014 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et les données de transition temporaires représentatives pour cette période. La province entreprendra une analyse supplémentaire, et ajustera le processus de collecte de données pour son nouveau système afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2014-2015.*

[2] Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (le nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2013-2014). 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 – Minorités visibles[1,2]

Nouveaux participants, par intervention (%) – 2013-2014															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc[3]	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	0,6	3,2	2,4	0,8	–	7,0	1,8	–	–	8,6	10,4	–	–	–	**2,3**
Aide au travail indépendant	–	2,7	0,6	0,9	–	6,9	7,8	2,6	1,9	10,4	18,2	–	–	–	**5,2**
Partenariats pour la création d'emplois	0,4	2,4	0,6	–	–	6,3	17,3	–	2,0	4,0	–	–	–	–	**3,2**
Développement des compétences – régulier	0,2	3,8	3,1	1,8	–	8,4	20,3	9,0	4,3	8,0	11,9	2,5	2,1	–	**3,4**
Développement des compétences – apprentis	0,1	–	0,3	–	–	0,1	0,7	0,7	–	0,2	0,6	–	–	–	**0,2**
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	**–**
Total – Prestations d'emploi	**0,2**	**2,9**	**1,8**	**1,1**	–	**3,7**	**8,2**	**1,8**	**0,4**	**3,3**	**5,6**	**0,4**	**1,2**	–	**1,9**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	0,2	9,4	4,1	4,2	–	–	15,8	8,6	2,0	11,8	–	1,2	0,8	–	**4,8**
Counselling individuel	0,2	2,7	4,3	2,9	–	7,7	22,4	8,1	–	12,3	20,3	–	–	–	**7,6**
Total – Mesures de soutien : SAE	**0,2**	**7,5**	**4,1**	**3,4**	–	**7,7**	**18,0**	**8,4**	**2,0**	**12,0**	**20,3**	**1,2**	**0,8**	–	**5,8**
Total – Prestations et mesures de soutien : SAE	**0,2**	**6,2**	**3,8**	**2,9**	**–**	**7,1**	**16,8**	**5,4**	**1,9**	**11,2**	**16,7**	**0,9**	**0,9**	**–**	**5,2**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Total global – Prestations et mesures de soutien : SAE	**0,2**	**6,1**	**3,7**	**2,8**	**–**	**6,9**	**15,6**	**4,8**	**1,9**	**10,9**	**12,4**	**0,5**	**0,8**	**–**	**5,1**

Source : Ensemble des données sur les participants.

1 En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2013-2014 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2013-2014 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et les données de transition temporaires représentatives pour cette période. La province entreprendra une analyse supplémentaire, et ajustera le processus de collecte de données pour son nouveau système afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2014-2015*.

2 Le Québec et l'administration centrale n'ont pas déclaré le taux de participation pour les membres des minorités visibles. En conséquence, ces administrations n'ont pas été prises en compte dans le calcul de la moyenne nationale.

3 Tous les pourcentages sont fondés uniquement sur les nouvelles interventions (nombre d'interventions ayant débuté au cours de 2013-2014). Les pourcentages indiqués sont généralement moins élevés que les chiffres réels puisque les données sont recueillies sur une base volontaire.

Annexe 3.11 PMES et activités pancanadiennes – Partie I – Dépenses finales

Par interventions (en milliers de dollars) – 2013-2014															
	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	707	678	1 861	2 663	8 767	6 573	1 164	306	1 366	1 483	322	19	21	–	**25 930**
Partenariats pour la création d'emplois[1]	924	230	241	3	98	853	480	–	4	148	–	–	–	–	**2 981**
Développement des compétences	20 877	7 032	13 617	30 581	58 852	77 501	23 808	22 279	86 601	38 282	1 036	1 041	289	–	**381 796**
Total[2]	**22 508**	**7 940**	**15 719**	**33 247**	**67 717**	**84 927**	**25 452**	**22 585**	**87 971**	**39 913**	**1 358**	**1 060**	**310**	**–**	**410 707**

Source : Système des prestations et des trop-payés.

[1] Au Québec, ce chiffre n'a trait qu'aux activités pancanadiennes.

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Annexe 3.12 PEMS – Partie II – Dépenses finales

Par intervention (en milliers de dollars) – 2013-2014															
	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.[1]	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yn	Nt	AC	Canada[2]
Prestations d'emploi															
Subventions salariales ciblées	7 431	2 605	3 420	9 422	46 868	3 619	320	–	395	6 090	273	6	352	–	80 801
Aide au travail indépendant	4 763	1 661	5 974	4 475	26 546	49 403	1 013	353	1 640	14 910	225	92	8	–	111 064
Partenariats pour la création d'emplois	5 916	1 995	1 289	–	–	5 302	1 250	–	7 392	4 992	0	–	–	–	28 136
Développement des compétences	90 052	13 576	42 859	54 317	271 353	220 608	27 012	27 483	70 628	132 511	1 140	1 932	993	–	954 463
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	2 853	–	–	–	–	–	–	–	–	–	2 853
Total – Prestations d'emploi	**108 162**	**19 837**	**53 542**	**68 214**	**347 619**	**278 933**	**29 595**	**27 836**	**80 055**	**158 503**	**1 638**	**2 029**	**1 353**	**–**	**1 177 317**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'aide à l'emploi	4 557	4 517	23 491	11 282	139 752	271 860	7 488	5 566	27 089	95 976	1 075	1 272	–	–	593 924
Total – Mesures de soutien : SAE	**4 557**	**4 517**	**23 491**	**11 282**	**139 752**	**271 860**	**7 488**	**5 566**	**27 089**	**95 976**	**1 075**	**1 272**	**–**	**–**	**593 924**
Total partiel – Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	**112 719**	**24 354**	**77 034**	**79 495**	**487 371**	**550 794**	**37 083**	**33 402**	**107 143**	**254 479**	**2 713**	**3 301**	**1 353**	**–**	**1 771 241**
Autres mesures de soutien															
Partenariats du marché du travail	3 038	1 715	1 980	9 451	93 661	13 842	5 184	2 611	2 000	9 799	339	5	–	–	143 625
Recherche et innovation	–	16	–	274	209	835	1 240	414	–	12 124	–	–	–	–	15 111
Total – Autres mesures de soutien	**3 038**	**1 730**	**1 980**	**9 725**	**93 870**	**14 677**	**6 424**	**3 024**	**2 000**	**21 923**	**339**	**5**	**–**	**–**	**158 736**
Total PEMS – Partie II	**115 757**	**26 084**	**79 014**	**89 220**	**581 242**	**565 471**	**43 507**	**36 426**	**109 143**	**276 402**	**3 052**	**3 306**	**1 353**	**–**	**1 929 977**
Contributions versées en trop[3]	13 462	–	–	543	–	–	–	–	–	4 245	91	176	1 506	–	20 023
Activités pancanadiennes (détails – annexe 3.13)	1 860	300	1 596	1 433	9 208	20 882	14 367	11 365	13 039	13 491	2 445	980	2 461	23 529	116 955
Rajustement[4]	(2 980)	(7)	(61)	(16 263)	(54)	(45)	(3)	(114)	(6)	(57 307)	(622)	(13)	(1 215)	(973)	(79 662)
Total comprenant les activités pancanadiennes	**128 099**	**26 377**	**80 549**	**74 933**	**590 396**	**586 308**	**57 871**	**47 677**	**122 176**	**236 831**	**4 966**	**4 449**	**4 105**	**22 556**	**1 987 293**
Frais d'administration relatifs aux EDMT[5]	8 827	2 646	10 112	8 922	58 920	57 044	6 078	6 021	9 594	20 137	1 450	350	787	–	190 887

Sources : Système de gestion ministériel et états financiers vérifiés des provinces et des territoires.

[1] Les dépenses de l'Ontario au titre des SSC (Placements avec mesures incitatives) ont été estimées par la province. À l'intérieur des états financiers de l'Ontario, les dépenses relatives aux SSC ont été ajoutées aux dépenses des SAE, puisque ces interventions ont été intégrées dans le nouveau modèle de prestation de services afin d'offrir un maximum de flexibilité aux tiers responsables de l'offre des services.

[2] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

[3] Les contributions versées en trop seront recouvrées durant l'exercice 2014-2015.

[4] Ce rajustement a été effectué pour tenir compte des trop-payés établis, des remboursements de dépenses pour les exercices précédents et des autres rajustements comptables.

[5] Les frais administratifs incluent 181 millions de dollars (frais salariaux et non salariaux) servant à administrer les EDMT et 10 millions de dollars en loyers.

Annexe 3.13 Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales[1]

Par intervention (en milliers de dollars) – 2013-2014															
	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	1 860	225	1 596	1 286	9 007	20 515	14 145	11 365	12 882	13 358	2 445	980	2 461	1 000	**93 125**
Partenariats du marché du travail	–	75	–	147	201	367	222	–	157	133	–	–	–	20 551	**21 852**
Recherche et innovation	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1 977	**1 977**
Total global – Activités pancanadiennes	**1 860**	**300**	**1 596**	**1 433**	**9 208**	**20 882**	**14 367**	**11 365**	**13 039**	**13 491**	**2 445**	**980**	**2 461**	**23 529**	**116 955**

Source : Système de gestion ministériel.

[1] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

Annexe 3.14 Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées[1]

2013-2014												
	Clients qui sont retournés au travail[2]						Prestations non versées (en millions de dollars)[2]					
		Résultats						Résultats				
Province/territoire	Objectifs[3]	DC-Apprentis	Services de groupe	Autres[4]	Total	Résultats c. objectifs (%)	Objectifs[3]	DC-Apprentis	Services de groupe	Autres[4]	Total[5]	Résultats c. objectifs (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	5 800	1 848	–	4 070	5 918	102 %	24,5	20,2	–	5,5	25,7	105 %
Île-du-Prince-Édouard	1 624	234	–	1 960	2 194	135 %	8,4	2,8	–	4,9	7,7	93 %
Nouvelle-Écosse	6 000	1 266	199	4 215	5 680	95 %	22,0	15,2	1,5	11,4	28,1	128 %
Nouveau-Brunswick	8 410	971	–	6 956	7 927	94 %	31,2	10,7	–	18,0	28,7	92 %
Québec	50 900	–	6 352	48 691	55 043	108 %	200,0	–	53,7	198,7	252,4	126 %
Ontario	33 700	12 284	–	23 734	36 018	107 %	216,0	129,5	–	108,1	237,6	110 %
Manitoba	8 500	2 722	–	4 804	7 526	89 %	40,0	28,3	–	16,0	44,3	111 %
Saskatchewan	5 000	3 932	65	2 041	6 038	121 %	44,0	48,1	0,5	12,2	60,8	138 %
Alberta	22 000	14 003	–	11 089	25 092	114 %	200,0	162,3	–	87,1	249,3	125 %
Colombie-Britannique	24 000	7 173	–	12 861	20 040	84 %	104,0	77,8	–	44,0	121,8	117 %
Territoires du Nord-Ouest	209	66	–	134	200	96 %	2,6	1,1	–	1,3	2,3	91 %
Yukon	250	133	–	97	230	92 %	2,6	1,8	–	0,6	2,4	92 %
Nunavut	75	13	–	37	50	67 %	0,7	0,2	–	0,2	0,4	58 %
Canada	**166 468**	**44 645**	**6 622**	**120 689**	**171 956**	**103 %**	**895,9**	**498,0**	**55,7**	**507,8**	**1 061,5**	**118 %**

Source : Ensemble des données sur les résultats.

1 In 2013/14, En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2013-2014 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2013-2014 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et les données de transition temporaires représentatives pour cette période. La province entreprendra une analyse supplémentaire, et ajustera le processus de collecte de données pour son nouveau système afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2014-2015*.

2 Les activités réalisées dans le cadre de la SDRHA se sont traduites par 7 481 retours au travail et par 15,8 millions de dollars en prestations non versées. Ces montants sont exclus des totaux provinciaux.

3 Les objectifs ne concernent que les clients réguliers qui ont bénéficié des PEMS.

4 La catégorie « Autres » comprend toutes les autres PEMS. Les données relatives au volet Apprentis du DC et aux services de groupe sont présentées séparément parce que ces deux mesures nécessitent une méthode de calcul différente pour établir le nombre de retours au travail.

5 Certains montants des prestations non versées ont été arrondis.

Annexe 3.15 Retours au travail, par intervention (PEMS)[1,2]

	2013-2014														
	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	310	233	263	871	1 637	521	19	–	2	467	7	2	6	–	**4 338**
Aide au travail indépendant	122	122	325	316	1 220	184	99	20	70	603	12	1	–	–	**3 094**
Partenariats pour la création d'emplois	279	76	69	–	–	106	68	–	135	215	–	–	–	–	**948**
Développement des compétences – régulier	1 840	561	994	2 366	8 837	1 040	752	381	189	1 372	30	22	16	–	**18 400**
Développement des compétences – apprentis[3]	1 848	234	1 266	1 612	–	12 434	2 857	4 137	14 003	7 605	75	142	13	–	**46 226**
Suppléments de rémunération ciblés	–	–	–	–	4 089	–	–	–	–	–	–	–	–	–	**4 089**
Total – Prestations d'emploi	**4 399**	**1 226**	**2 917**	**5 165**	**15 783**	**14 285**	**3 795**	**4 538**	**14 399**	**10 262**	**124**	**167**	**35**	**–**	**77 095**
Mesures de soutien : SAE															
Services d'emploi	–	731	2 245	921	25 352	–	2 200	520	10 693	7 380	–	63	15	–	**50 120**
Services de groupe	–	–	199	–	6 352	–	–	65	–	–	–	–	–	–	**6 622**
Counselling individuel	1 519	237	319	1 841	7 556	21 733	1 531	915	–	2 392	76	–	–	–	**38 119**
Total – Mesures de soutien : SAE	**1 519**	**968**	**2 763**	**2 762**	**39 260**	**21 733**	**3 731**	**1 500**	**10 693**	**9 778**	**76**	**63**	**15**	**–**	**94 861**
Total – Prestations d'emploi et mesures de soutien : SAE	**5 918**	**2 194**	**5 680**	**7 927**	**55 043**	**36 018**	**7 526**	**6 038**	**25 092**	**20 040**	**200**	**230**	**50**	**–**	**171 956**
Objectifs	5 800	1 624	6 000	8 410	50 900	33 700	8 500	5 000	22 000	24 000	209	250	75	–	**166 468**
Résultats c. objectifs (%)	**102,0 %**	**135,1 %**	**94,7 %**	**94,3 %**	**108,1 %**	**106,9 %**	**88,5 %**	**120,8 %**	**114,1 %**	**83,5 %**	**95,7 %**	**92,0 %**	**66,7 %**	**–**	**103,3 %**

Sources : Ensemble des données sur les résultats et Système commun pour les subventions et les contributions (SCSC).

1 En 2013-2014, Terre-Neuve-et-Labrador est passée à un nouveau système de gestion de cas, et a mis fin aux contrats de services d'emploi des fournisseurs de services externes. La province a rétabli son réseau de conseillers provinciaux. Dans ce contexte de transition vers ce nouveau système, les données administratives de la province pour 2013-2014 sont incomplètes. Ainsi, les données de 2013-2014 sur les clients et les interventions, présentées dans ce rapport pour la province, sont des estimations fondées sur un dénombrement partiel et d'autres informations, comme les états financiers vérifiés et les données de transition temporaires représentatives pour cette période. La province entreprendra une analyse supplémentaire, et ajustera le processus de collecte de données pour son nouveau système afin de veiller à ce que les données comptabilisées soient complètes pour le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2014-2015*.

2 Les résultats se rapportant uniquement à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones n'étaient pas disponibles.

3 Les résultats concernant le volet Apprentis du DC diffèrent de ceux présentés à l'annexe 3.14. Les résultats figurant dans la présente annexe se rattachent à la dernière intervention à laquelle un client a participé. La participation aux prestations d'emploi se substitue à la participation aux services d'emploi.

ANNEXE 4

Principaux résultats et données sur l'administration du régime

Annexe 4.1 Prestation de services 330
Annexe 4.2 Centres d'appels 331
Annexe 4.3 Services mobiles externes 332
Annexe 4.4 Relevés d'emploi (RE) électroniques. 333
Annexe 4.5 Traitement des demandes d'assurance-emploi 334
Annexe 4.6 Services électroniques 335
Annexe 4.7 Opérations des Services d'intégrité. 336

Annexe 4.1 Prestation de services[1]

	Demandes en personne relatives à l'assurance-emploi[2]						Visites sur le site Web de Service Canada[3]						Visites sur le site Web qui comprennent la page d'index de l'assurance-emploi[4]						Sessions dans Mon dossier Service Canada[5]						Points de service pour la prestation des programmes de l'assurance-emploi[6]					
	Écart (%)	(En millions)					Écart (%)	(En millions)					Écart (%)	(En millions)					Écart (%)	(En millions)					Écart (%)	(Nombre)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2009	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012[7]	2010-2009	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2009	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2009	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2009	2009-2010
Région																														
Atlantique	0,0	0,8	0,8	1,0	0,9	0,9	-1,3	7,9	8,0	8,6	s.o.	s.o.	-20,5	0,6	0,8	0,9	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-2,3	86	88	88	91	91
Québec	-7,7	1,2	1,3	1,6	1,4	1,4	1,5	19,7	19,4	18,9	s.o.	s.o.	-63,6	0,8	2,3	2,4	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-9,3	97	107	117	115	115
Ontario	-7,1	1,3	1,4	1,6	1,7	1,9	-1,0	28,7	29,0	28,7	s.o.	s.o.	-28,5	2,1	3,0	2,8	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-6,1	185	197	198	202	201
Ouest	-7,7	1,2	1,3	1,5	1,6	1,7	5,3	21,8	20,7	20,9	s.o.	s.o.	-26,4	1,5	2,1	2,2	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-1,4	213	216	222	225	223
NATIONAL	**-6,1**	**4,6**	**4,9**	**5,7**	**5,7**	**5,9**	**1,3**	**78,1**	**77,1**	**77,2**	**67,0**	**55,1**	**-37,0**	**5,2**	**8,2**	**8,3**	**s.o.**	**s.o.**	**12,2**	**21,2**	**18,9**	**23,4**	**15,9**	**14,7**	**-4,4**	**581**	**608**	**625**	**633**	**630**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1 Les écarts entre les totaux et la somme des calculs régionaux peuvent être attribuables à l'arrondissement des chiffres.

2 Les chiffres peuvent englober de multiples demandes provenant d'un même client. Les statistiques comprennent les clients ayant reçu des services en personne et ceux ayant reçu un service par le biais d'un ordinateur PASC (poste d'accès de service aux citoyens).

3 La répartition par région des visites sur le site Web de Service Canada n'était pas disponible avant 2011-2012, car le mode de saisie des données ne permettait pas de faire le suivi des visites à l'échelon régional au cours des années antérieures. En 2011, Service Canada a remplacé l'ancien mécanisme de saisie des données.

4 Cela représente le nombre de visites sur le site Web pour des renseignements généraux au sujet de l'assurance-emploi. La valeur totale ne suppose aucun croisement entre les pages en anglais et celles en français. La répartition par région est une estimation fondée sur des échantillons d'environ 500 000 demandes de page par mois. Les statistiques n'étaient pas disponibles avant 2011-2012.

5 La répartition par région des sessions dans Mon dossier Service Canada (MDSC) n'est pas disponible. Le système de contrôle des données pour MDSC étant un portail d'information sécurisé, Service Canada ne l'utilise pas pour recueillir des renseignements personnels sur les clients. Cette information serait toutefois nécessaire pour être en mesure de répartir les données par région.

6 Ces chiffres représent les points de service existants au 31 mars de chaque exercice.

7 Au plan national, le nombre total de visites pour 2011-2012 sur le site Web de Service Canada a été révisé depuis la publication du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2012-2013*.

Annexe 4.2 Centres d'appels

	Cas réglés par le biais du service d'information téléphonique de réponse vocale interactive[1, 2]						Appels traités (centre d'appels spécialisés de l'assurance-emploi)[1]						Cas réglés dès la première communication – centre d'appels spécialisé de l'assurance-emploi[1,3]						Appels au 1 800 O-Canada concernant l'assurance-emploi[4]						Cas réglés dès le permier appel[5]– appels au 1 800 O-Canada concernant l'assurance-emploi					
	Écart (%)	(En millions)					Écart (%)	(En milliers)					Écart (%)	(%)					Écart (%)	(En milliers)					Écart (%)	(%)				
	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013[6]	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013[6]	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Région																														
Atlantique	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	4,7	60	57	57	29	23	-20,8	10,8	13,6	9,9	12,1	10,0
Québec	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-7,7	140	152	183	105	80	-16,2	11,5	13,7	8,9	13,6	12,8
Ontario	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	10,6	195	176	171	130	113	-12,5	12,2	13,9	11,3	10,3	7,5
Ouest	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	13,5	185	163	165	103	79	-13,0	12,2	14,0	10,6	12,6	10,0
NATIONAL	**-2,7**	**22,0**	**22,6**	**29,0**	**28,7**	**33,0**	**-4,5**	**4,166**	**4,364**	**5,290**	**6,803**	**7,644**	**-3,7**	**80,7**	**84,4**	**s.o.**	**s.o.**	**s.o.**	**5,8**	**580**	**548**	**576**	**366**	**296**	**-38,7**	**11,9**	**19,4**	**10,2**	**12,0**	**9,8**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

1 La répartition par région des cas réglés par le biais du système de réponse vocale interactive de l'assurance-emploi et des appels reçus aux centres d'appels spécialisés de l'assurance-emploi n'est pas disponible, car les appels sont répartis dans tout le réseau des centres d'appels selon les ressources disponibles des bureaux respectifs; ils ne le sont pas en fonction d'où provient l'appel. La variation des données entre les centres s'explique par un certain nombre de facteurs, comme le genre d'appels traités, les heures de service, les activités prévues, ainsi que les interruptions imprévues ou les problèmes techniques. Dans ce contexte, les données relatives au rendement d'un centre en particulier ne correspondent pas au niveau de rendement réel d'un centre à l'autre. Les données ne rendent pas compte non plus du niveau de service à la clientèle qui est offert dans un secteur ou une région en particulier.

2 Le titre et les données de cette section ont été révisés pour y inclure les cas réglés par le biais du système de réponse vocale interactive de l'assurance-emploi. Les rapports antérieurs de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi n'ont fait état que des cas réglés par le biais du service d'information téléphonique.

3 La mesure métrique relative aux cas réglés dès la première communication n'a été entièrement mise en oeuvre qu'à partir de 2012-2013. La mesure a été instaurée alors que l'exercice 2011-2012 était entamé; il ne s'agit donc pas d'une mesure métrique entièrement comparable aux années subséquentes.

4 Les données ne comprennent que les appels placés au Canada.

5 Les appels reçus au 1 800 O-Canada concernant l'assurance-emploi se fondent sur les activités du programme (demandes de renseignements ou cas) et plus d'une activité du programme peut s'appliquer à un appel. Le nombre de cas réglés dès le premier appel est dérivé d'une statistique au sujet de l'activité du programme qui indiquait seulement que des renseignements relatifs au programme avaient été fournis à une personne ayant téléphoné afin de répondre à une demande liée à l'assurance-emploi et qu'une référence au programme n'était pas nécessaire. Bien qu'un cas puisse avoir été réglé dès la première communication, un client qui téléphone peut toujours avoir d'autres demandes de renseignements liées à l'assurance-emploi ou à d'autres programmes et services du gouvernement du Canada. L'augmentation récente des cas réglés dès la première communication peut être liée aux nouvelles mesures relatives à l'assurance-emploi ainsi qu'à une augmentation des annonces qui y sont liées.

6 Sur le plan national, le nombre total d'appels traités au cours de l'exercice 2012-2013 a été révisé pour y include un groupe d'appels qui faisaient l'objet d'un suivi séparé.

Annexe 4.3 Services mobiles externes

	Toutes les demandes d'information relatives à l'assurance-emploi – Citoyens						Employés approchés susceptibles d'être mis à pied de façon massive						Employeurs approchés						Travail partagé					
	Écart (%)	(Nombre)					Écart (%)	(Nombre)					Écart (%)	(Nombre)					Écart (%)	(Nombre)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Région																								
Atlantique	-45,5	114	209	219	254	82	-27,8	998	1 382	689	1 054	1 617	-13,0	134	154	298	351	1 067	15,0	23	20	15	10	24
Québec	-7,8	425	461	582	849	151	-10,5	5 668	6 331	7 509	11 710	3 723	-39,0	470	771	1 822	35 158	6 974	13,0	217	192	226	270	373
Ontario	2,6	1 029	1 003	1 021	963	664	-5,2	6 277	6 621	5 267	3 773	16 684	-25,4	718	962	2 144	4 291	9 903	9,8	90	82	129	96	526
Ouest	-36,5	202	318	306	413	131	-15,1	2 207	2 598	2 160	2 309	3 268	-59,4	241	594	421	595	2 521	41,2	24	17	35	47	282
NATIONAL	**-11,1**	**1 770**	**1 991**	**2 128**	**2 479**	**1 028**	**-10,5**	**15 150**	**16 932**	**15 625**	**18 846**	**25 292**	**-37,0**	**1 563**	**2 481**	**4 685**	**40 395**	**20 465**	**13,8**	**354**	**311**	**405**	**423**	**1 205**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 4.4 Relevés d'emploi (RE) électroniques

	Nouvelles inscriptions aux RE Web						RE soumis de façon électronique par les employeurs[1]						Distribution de RE (Papier vs RE électronique) par région[2]									
	Écart (%)	(Nombre)					Écart (%)[3]	(Nombre)					Écart (%) pour les RE électroniques[4]	Écart (%) pour les RE papier[4]	(%)							
															2013-2014		2012-2013		2011-2012		2010-2011		2009-2010	
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2012-2013-2013-2014	Électronique	RE papier	Électronique	RE papier	Électronique	RE papier	Électronique	RE papier	Électronique	RE papier
Région																								
Atlantique	53,6	4 492	2 924	3 095	3 121	3 387	8,6	411 159	378 528	359 101	321 480	271 037	9,4	-13,5	64,6	35,4	59,1	40,9	55,5	44,5	50,0	50,0	42,4	57,6
Québec	33,4	13 883	10 404	9 727	10 990	9 707	11,7	1 712 712	1 532 848	1 427 301	1 252 792	1 101 695	9,3	-17,0	70,8	29,2	64,8	35,2	61,2	38,8	55,6	44,4	48,8	51,2
Ontario	47,9	17 371	11 749	18 918	19 082	15 584	6,0	2 365 836	2 232 140	2 161 339	1 860 450	1 612 055	7,5	-18,0	75,8	24,2	70,5	29,5	66,4	33,6	60,6	39,4	50,4	49,6
Ouest	41,3	19 575	13 853	13 278	8 563	10 369	6,8	2 107 413	1 973 827	1 812 232	1 575 802	1 368 157	4,5	-13,8	78,7	21,3	75,3	24,7	71,3	28,7	65,2	34,8	55,9	44,1
TOTAL[5]	**42,4**	**55 521**	**39 000**	**45 097**	**41 809**	**39 125**	**10,0**	**6 868 995**	**6 247 235**	**5 904 097**	**5 150 249**	**4 474 093**	**7,6**	**-17,5**	**75,0**	**25,0**	**69,7**	**30,3**	**65,8**	**34,2**	**60,0**	**40,0**	**51,0**	**49,0**

Source : Base de données unique sur les RE électroniques, Service corporatif d'information sur les clients (SCIC ou Accès facile) – Tableau sommaire sur les employeurs (Remarque : deuxième copie des RE électroniques sur support-papier chargés dans le SCIC).

[1] Les relevés d'emploi (RE) électroniques comprennent le RE Web et le transfert automatisé protégé (TAP) des RE.

[2] La distribution régionale des relevés d'emploi électroniques et des relevés soumis sur support-papier se fonde sur le code postal et l'indicatif régional téléphonique.

[3] Un important écart % au niveau du nombre des RE électroniques dans chaque région est attribuable à la façon dont les régions ont été déterminées au commencement de novembre 2013. Avant le lancement du nouvelau service d'inscriptions aux RE Web de Mon dossier d'entreprise Service Canada (MDESC) en novembre 2013, la distribution de RE électroniques par région se fondait sur le code postal/l'indicatif régional téléphonique des numéros des entreprises mères. Grâce à la mise en oeuvre du service MDESC, l'emplacement du numéro d'entreprise est déterminé en fonction des données du système PAYDAC de Revenu Canada.

[4] L'écart % représente la portion du RE papier et celle des RE électroniques.

[5] Certains employeurs situés aux États-Unis ont des employés au Canada, ce qui explique les petites variations dans les totaux puisque leurs données ne sont pas prises en compte dans la répartition par région.

Annexe 4.5 Traitement des demandes d'assurance-emploi[1]

	Demandes d'assurance-emploi traitées						Taux d'exactitude du paiement[2,3]						Taux d'exactitude du traitement[4]						Rapidité du paiement					
	Écart (%)	(Nombre)					Écart (%)	(%)					Écart (%)	(%)					Écart (%)	(%)				
	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013-2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Région																								
Atlantique	-1,3	363 173	367 938	385 658	385 114	390 928	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	2,4	97,0	94,7	90,8	94,9	s.o.	-5,8	73,0	77,5	73,7	85,2	88,0
Québec	-2,0	812 714	829 635	839 999	847 166	917 813	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1,2	92,6	91,5	90,5	93,2	91,4	-5,1	78,2	82,4	71,3	84,1	86,1
Ontario	1,6	891 160	876 935	914 101	911 555	1 097 182	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1,6	81,8	80,5	80,6	84,4	84,0	-4,0	67,8	70,6	71,1	83,9	84,8
Ouest	0,7	699 424	694 316	717 352	758 560	888 774	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	-0,2	84,1	84,3	84,9	86,3	s.o.	-13,9	58,9	68,4	69,5	83,1	79,7
NATIONAL	**-0,1**	**2 766 471**	**2 768 824**	**2 857 110**	**2 902 395**	**3 294 697**	**1,4**	**95,4**	**94,1**	**95,2**	**94,0**	**96,1**	**1,2**	**87,9**	**86,9**	**85,9**	**88,8**	**87,9**	**-7,0**	**69,3**	**74,5**	**71,1**	**83,9**	**84,2**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] L'annexe 4.5 a fait état antérieurement de clients touchant des prestations par le truchement de dépôt *direct*. Cette section fait maintenant partie de l'annexe 4.6.

[2] Les vérifications de l'exactitude des paiements (VEP) de l'assurance-emploi ne peuvent fournir de résultats à l'échelon régional, car la taille de l'échantillon (échantillon aléatoire de 500 demandes d'assurance-emploi par année) est trop restreinte pour produire des résultats statistiquement valides. Seuls les résultats à l'échelle nationale sont disponibles à un seuil de confiance de 95 %, avec une marge d'erreur de ±5 %.

[3] Pour l'analyse des taux d'exactitude du paiement par source, veuillez consulter la section IV, 1.1 Assurance-emploi : Services électroniques du chapitre 4, Administration du régime.

[4] Avant l'exercice 2010-2011, les résultats étaient présentés par province et non par région.

Annexe 4.6 Services électroniques

	Demandes soumises en ligne						Demandes partiellement ou entièrement automatisées						Prestaitons versées au moyen du dépôt direct[1]					
	Écart (%)	(%)					Écart (%)	(%)					Écart (%)	(%)				
	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Région																		
Atlantique	0,0	98,8	98,8	98,5	98,3	98,4	-0,7	73,6	74,1	66,8	65,8	54,1	2,0	92,1	90,3	88,0	81,8	79,2
Québec	0,0	97,9	97,9	97,7	97,2	96,7	4,0	68,2	65,6	60,5	59,1	47,2	1,0	93,6	92,7	91,2	86,5	84,1
Ontario	0,1	98,5	98,4	97,9	96,2	96,4	1,2	66,3	65,5	59,0	56,7	44,0	1,2	91,9	90,8	88,5	82,6	80,4
Ouest	-0,1	98,5	98,6	98,1	97,7	97,1	-2,4	60,1	61,6	55,8	53,9	39,2	1,6	91,0	89,6	88,0	82,1	79,1
NATIONAL	**0,0**	**98,4**	**98,4**	**98,0**	**97,2**	**96,9**	**0,8**	**66,2**	**65,7**	**59,7**	**57,9**	**44,8**	**1,3**	**92,1**	**90,9**	**88,9**	**83,2**	**80,7**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Avant la publication du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2013-2014*, ces renseignements figuraient dans l'annexe 4.5.

Annexe 4.7 Opérations des Services d'intégrité

	Enquêtes effectuées						Valeur des trop-payés imposés						Valeur des pénalités imposées						Total des économies réalisées					
	Écart (%)	(Nombre)					Écart (%)	(En millions de dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)					Écart (%)	(En millions de dollars)				
	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013[2]	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013[3]	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013[4]	2011-2012	2010-2011	2009-2010	2012-2013–2013-2014	2013-2014	2012-2013	2011-2012	2010-2011	2009-2010
Région																								
SNE[1]	-9,4	29 464	32 510	38 584	36 200	36 325	-19,6	11,5	14,3	17,1	14,6	14,7	-37,5	3,0	4,8	5,3	3,4	3,6	-21,0	22,6	28,6	30,9	24,4	24,9
Atlantique	-33,9	29 452	44 569	49 162	79 732	87 312	-15,2	25,7	30,3	26,2	28,4	23,6	-32,0	6,8	10,0	8,4	8,2	6,6	-17,0	43,9	52,9	49,5	58,6	64,4
Québec	-19,4	65 148	80 868	90 988	142 698	174 213	-21,0	55,4	70,1	49,8	53,6	59,7	-17,8	15,2	18,5	15,7	14,8	16,0	-13,7	105,0	121,6	98,3	114,6	124,4
Ontario	-32,2	64 865	95 657	103 658	143 293	150 205	-23,9	57,6	75,7	58,6	68,8	54,7	-19,7	14,3	17,8	16,1	17,1	12,0	-18,7	97,9	120,4	107,8	125,7	113,0
Ouest	19,7	100 471	83 932	84 661	103 700	104 619	2,0	52,0	51,0	40,7	55,5	49,5	-9,0	12,2	13,4	10,7	13,2	9,6	-1,2	113,6	115,0	99,1	130,2	112,5
NATIONAL	**-14,3**	**289 400**	**337 536**	**367 053**	**505 623**	**552 674**	**-16,2**	**202,2**	**241,4**	**192,3**	**221,0**	**202,2**	**-20,3**	**51,4**	**64,5**	**56,2**	**56,6**	**47,8**	**-12,7**	**383,0**	**438,5**	**385,6**	**453,5**	**439,2**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.

[1] Service national des enquêtes (SNE).

[2,3,4] Les chiffres reportés pour l'exercice 2012-2013 étaient inexacts. Donc, le tableau présente les chiffres révisés pour 2012-2013.

ANNEXE 5

Finances de l'assurance-emploi

Annexe 5.1 Compte des opérations de l'assurance-emploi. **338**

Annexe 5.1 Compte des opérations de l'assurance-emploi

	2013-2014	2012-2013
	(En millions de dollars)	
Revenus et financement		
Cotisations	**22 160,2**	**20 795,7**
Intérêts[1]	**25,7**	**27,6**
Pénalités	**41,0**	**59,1**
Financement des mesures du Plan d'action économique (budget de 2009)	**0,0**	**-10,6**
Cinq semaines supplémentaires	0,0	-0,9
Fonds supplémentaires pour la formation	0,0	-9,9
Initiative d'aide à la transition de carrière	0,0	0,2
Total – revenus et financement	**22 226,9**	**20 871,9**
Dépenses[2]		
Partie I : prestations de revenu	**15 520,2**	**15 240,9**
Prestations régulières	10 497,8	10 503,6
Prestations de pêcheur	259,1	262,9
Prestations pour travail partagé	21,1	25,6
Prestations spéciales pour les employés assurés	4 733,9	4 441,1
Prestations parentales[3]	2 412,0	2 290,0
Prestations de maladie	1 271,6	1 165,3
Prestations de maternité	1 031,1	974,5
Autres prestations spéciales[4]	19,3	11,3
Prestations spéciales pour les employés indépendants	8,3	7,8
Partie II : prestations d'emploi et mesures de soutien	**1 987,3**	**2 075,8**
Prestations d'emploi[5]	-0,2	-0,4
Mesures de soutien	115,4	150,8
Ententes sur le développement du marché du travail	1 872,0	1 925,4
Remboursement des prestations[6]	**-206,9**	**-217,7**
Frais d'administration	**1 680,2**	**1 791,1**
Créances irrécouvrables	**16,4**	**-3,0**
Total des dépenses	**18 997,2**	**18 887,2**
Solde annuel	**3 229,7**	**1 984,7**
Solde cumulé au début de l'année	**-5 963,5**	**-7 948,2**
Solde cumulé à la fin de l'année	**-2 733,7**	**-5 963,5**

Remarque : Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

1 Les intérêts comprennent les intérêts accumulés sur les créances en souffrance.

2 Les dépenses indiquées au chapitre 2 du présent rapport sont fondées sur des données administratives. Elles peuvent différer de celles qui sont consignées dans les états financiers intégrés aux Comptes publics du Canada en raison de certaines différences d'ordre méthodologique.

3 Ces prestations incluent les prestations parentales versées aux parents biologiques et aux parents adoptifs.

4 Ces prestations incluent les prestations de soignant et celles pour les parents d'enfants gravement malades.

5 Depuis 2010-2011, les prestations d'emploi relevant de la partie II de l'assurance-emploi ne sont offertes que par les provinces et les territoires en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail; ainsi, aucune nouvelle dépense n'était associée à ces prestations. Les dépenses négatives de 0,2 million de dollars en 2013-2014 et de 0,4 million de dollars en 2012-2013 correspondent aux remboursements de prestations d'emploi et aux versements excédentaires rattachés aux dépenses de l'exercice précédent.

6 Ces remboursements correspondent à des sommes versées à des prestataires à revenu élevé ou à des sommes à recouvrer auprès de ceux-ci.

Source : Gouvernement du Canada, *Comptes publics du Canada 2014, volume I : Revue et états financiers consolidés* (Receveur général du Canada, Ottawa, octobre 2014).

ANNEXE 6

Principales études citées au chapitre 2

1. L'admissibilité aux prestations et la qualité de l'appariement compétences-emploi

Auteur(s)

EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Ce document étudie comment la durée de l'admissibilité aux prestations de l'assurance-emploi peut affecter les gains de réemploi des prestataires.

Principales constatations citées dans le rapport

- Le revenu médian a chuté entre 2008 et 2012 chez les prestataires de l'assurance-emploi qui ont présenté une demande entre octobre 2009 et juin 2010. Ce déclin du revenu était plus prononcé chez les personnes recevant des prestations pour la première fois et chez les personnes qui n'ont pas eu de rappel au travail d'un ancien employeur.
- L'analyse de la prolongation de l'admissibilité aux prestations en vertu du Prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date (PPRAETLD) ne relève aucun impact d'une admissibilité prolongée aux prestations sur la rémunération après une période de chômage.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

2. Analyse de l'impact des prestations de travail partagé sur l'emploi régional : l'intervention rend-elle l'emploi plus résilient?

Auteur(s)

David Gray et James Ted McDonald pour EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Cette étude a été réalisée afin d'évaluer l'impact du programme du Travail partagé sur les marchés du travail locaux. Plus particulièrement, son objectif était d'évaluer l'impact du programme pour les résultats sur le marché du travail en ce qui a trait au a) taux de croissance de l'emploi et b) le taux de licenciement, le tout compilé à l'échelle de la région économique.

Principales constatations citées dans le rapport

- Une analyse de régression a été réalisée afin d'examiner la présence du travail partagé dans les communautés locales et l'impact de cette présence sur les taux régionaux d'emploi et de licenciement. Malheureusement, l'étude conclut que lorsque le travail partagé est mis en place, son effet véritable est caché par un nombre de chocs négatifs qui sont extrêmement préjudiciables au marché du travail de la région. Par conséquent, aucune conclusion quant à l'efficacité du programme n'a pu être dégagée. L'étude explique partiellement ces résultats non concluants par le fait que même pendant la plus forte période de recours au travail partagé, la portée du programme est très petite par rapport à l'ensemble du marché du travail canadien.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

3. L'assurance-emploi (a-e) et les groupes socioéconomiques clés

Auteur(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Ce document porte sur trois indicateurs de l'accès à l'assurance-emploi (la couverture du régime, l'éligibilité à l'assurance-emploi et les demandes de prestations d'assurance-emploi) pour quatre groupes socio-économiques clés (les femmes, les jeunes, les immigrants et les chefs de famille monoparentale) pour les années 2009 et 2010. L'étude avait pour but d'évaluer les écarts dans l'accessibilité de ces groupes à l'assurance-emploi et d'en déterminer la source.

Principales constatations citées dans le rapport

- Le taux de couverture de l'assurance-emploi était statistiquement et significativement plus faible chez les femmes que chez les hommes (63,5 % contre 70,2 %), chez les jeunes (15 à 24 ans) que chez les personnes plus âgées (59,4 % contre 70,5 %), chez les immigrants comparativement aux gens qui ne l'étaient pas (56,2 % contre 71,2 %) et chez les chefs de famille monoparentale comparativement aux personnes vivant une autre situation familiale (56,8 % contre 68,7 %).
  - Ces écarts sur le plan de la couverture s'expliquent essentiellement par la forte proportion de prestataires au sein de ces groupes socioéconomiques qui n'avaient pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'avaient jamais travaillé.
- Le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi était statistiquement et significativement plus faible chez les femmes que chez les hommes (65,8 % contre 72,3 %), chez les jeunes que chez les personnes plus âgées (29,2 % contre 82,2 %) et chez les chefs de famille monoparentale comparativement aux personnes vivant une autre situation familiale (48,3 % contre 71,7 %).
  - La grande proportion de femmes qui ont quitté leur emploi sans motif acceptable selon le régime 'assurance-emploi est l'une des raisons pour lesquelles leur taux d'éligibilité était plus faible. Le grand nombre de jeunes et de chefs de famille monoparentale qui ont quitté leur emploi pour retourner aux études, et qui n'avaient pas accumulé assez d'heures assurables, explique leur faible taux d'éligibilité à l'assurance-emploi.
- Le taux de demandes d'assurance-emploi était statistiquement et significativement plus faible chez les jeunes que chez les prestataires plus âgés (84,5 % contre 93,4 %).

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

4. L'assurance-emploi et les travailleurs atypiques : travailleurs ayant un emploi à temps partiel, à court-terme et saisonniers

Auteur(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Cette étude analyse le taux d'éligibilité à l'assurance-emploi au moment de la cessation d'emploi ainsi que l'utilisation des prestations régulières selon le type d'emploi des personnes en chômage en raison d'une pénurie de travail. L'étude établit une comparaison du point de vue de l'assurance-emploi entre les caractéristiques des particuliers qui, avant de connaître une cessation d'emploi, avaient occupé un emploi permanent à temps plein et celles des chômeurs dont l'emploi avait été un emploi non permanent à temps plein, un emploi permanent à temps partiel, un emploi non permanent à temps partiel ou un emploi saisonnier au cours des années 2005 à 2010.

Principales constatations citées dans le rapport

- Le taux d'éligibilité des travailleurs permanents à temps plein qui avaient connu une cessation d'emploi était de 85,7 %, alors qu'il variait entre 64 % et 76 % chez les personnes ayant occupé un autre type d'emploi avant de cesser de travailler.
- Les profils d'éligibilité à l'assurance-emploi selon le type d'emploi étaient très similaires à ceux des autres travailleurs ayant accumulé des heures de travail assurées.
- Parmi les travailleurs éligibles à l'assurance-emploi qui avaient connu une cessation d'emploi, 61 % ont touché des prestations régulières. Le taux d'utilisation s'établissait à 68 % chez ceux dont l'emploi était permanent et à temps plein avant leur cessation d'emploi, tandis qu'il était inférieur à 60 % dans le cas des personnes éligibles qui avaient occupé un autre type d'emploi.
- En maintenant les autres facteurs constants, le taux de probabilité d'utiliser les prestations était semblable chez les travailleurs permanents et les travailleurs saisonniers qui étaient éligibles à l'assurance-emploi avant leur cessation d'emploi. Parmi les personnes éligibles qui avaient cessé de travailler, le taux d'utilisation chez les travailleurs non permanents était de 8 à 11 points de pourcentage de moins que celui des travailleurs ayant occupé un emploi permanent et à temps plein.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

5. Changement aux heures travaillées et à l'assurance-emploi

Auteur(s)

EDSC, Direction de la recherche en politiques

Objectif(s)

Cette étude offre des renseignements au sujet des changements, depuis 1996, liés aux heures de travail par semaine, aux taux d'admissibilité à l'assurance-emploi (à l'aide d'une grille de 35 heures) et aux semaines d'admissibilités à l'assurance-emploi, au niveau agrégé et divisés en sous-groupes. Elle examine également l'incidence qu'un ajustement potentiel à une grille fondée sur une semaine de travail de 30 heures pourrait avoir sur les taux d'admissibilité à l'assurance-emploi et sur le nombre de semaines maximales de prestations.

Principales constatations citées dans le rapport

- La moyenne du nombre d'heures par semaine n'a pas beaucoup changé depuis 1996, reculant légèrement chez les hommes et augmentant sensiblement chez les femmes.
- Dans l'ensemble, le taux d'admissibilité à l'assurance-emploi est demeuré relativement stable au cours des deux dernières décennies, laissant croire que les changements à l'assurance-emploi n'ont pas eu de conséquences importantes sur l'admissibilité à l'assurance-emploi. Notamment, le taux d'admissibilité à l'assurance-emploi a diminué de façon marquée chez les jeunes et la plus grande partie de ce déclin s'est produit avant la dernière récession.
- Après 1996, les semaines d'admissibilité à l'assurance-emploi ont chuté de manière significative, particulièrement chez les hommes, ce phénomène peut grandement être attribué à la tendance à la baisse du chômage.
- Dans l'ensemble, utiliser une grille de 30 heures pour déterminer l'admissibilité à l'assurance-emploi aurait de faibles conséquences et avantagerait principalement les travailleurs à temps partiel, ayant un niveau de scolarité moins élevé, ainsi que les immigrants de fraîche date.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

6. La Commission de l'assurance-emploi du Canada annonce le maximum de la rémunération assurable pour 2014

Auteur(s)

EDSC, Service des relations avec les médias

Principales constatations

Dans ce communiqué de presse, la CAEC a annoncé :

- Le gouvernement du Canada maintiendra, pour 2014, le taux de cotisation à l'assurance-emploi de 2013 pour les employés, qui correspond à 1,88 $ par tranche de 100 $ de la rémunération assurable, et la garantie que ce taux ne dépassera pas 1,88 $ pour 2015 et 2016.
- Le maximum de la rémunération assurable (MRA) passera à 48 600 $ en 2014, comparativement à 47 400 $ en 2013.
- Pour les résidents du Québec couverts par le Régime québécois d'assurance parentale, la réduction du taux de cotisation sera de 0,35 $ par tranche de 100 $ de rémunération assurable, ce qui correspond à un taux de 1,53 $ par tranche de 100 $ de rémunération assurable.
- Par ailleurs, les employeurs inscrits au Programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi bénéficieront de réductions de leurs taux de cotisation. La fourchette de ces réductions sera de 0,22 $ à 0,37 $ par tranche de 100 $ de rémunération assurable, offrant ainsi un allégement de 852 millions de dollars en cotisations.
- Pour les travailleurs indépendants qui ont choisi de participer au régime d'assurance-emploi, les gains annuels nécessaires pour être admissibles à des prestations spéciales passeront à 6 515 $ le 1er janvier 2014, comparativement à 6 342 $ en 2013.

Disponibilité

Ce communiqué peut être consulté à l'adresse suivante : **http://nouvelles.gc.ca/web/article-fr.do?nid=770229&_ga=1.40612770.1259188137.1393863511**.

7. Les comportements de déplacements et de mobilité des prestataires et non-prestataires de l'assurance-emploi

Auteur(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Ce rapport examine si les prestations d'assurance-emploi peuvent favoriser la mobilité en aidant à financer le déménagement et les frais de transport quotidien. Il examine également l'hypothèse que, en fournissant un filet de sécurité, les prestations d'assurance-emploi peuvent faire baisser la pression de s'installer ou de se déplacer dans les régions où les possibilités d'emploi sont meilleures. L'objectif de ce document était de comparer la mobilité et les habitudes de navette des bénéficiaires d'assurance-emploi et des non-bénéficiaires afin de faire la lumière sur ces questions non résolues.

Principales constatations citées dans le rapport

Selon l'étude, l'assurance-emploi ne nuit pas à la mobilité des travailleurs :

- Il a été démontré que les prestataires d'assurance-emploi étaient plus disposés que les non-bénéficiaires à parcourir une distance de 30 kilomètres ou plus pour se rendre au travail.
- Les prestataires de l'assurance-emploi étaient plus susceptibles de travailler en dehors de leur subdivision de recensement de résidence.
- Par ailleurs, à la suite à une perte d'emploi, les bénéficiaires de l'assurance-emploi étaient plus disposés que les non-bénéficiaires à déménager à plus de 100 kilomètres.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

8. Crédit à l'embauche visant les petites entreprises

Auteur(s)

EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Cette étude vise à fournir des estimations de base pour la première année d'activités (année civile 2011) du Crédit à l'embauche visant les petites entreprises.

Principales constatations citées dans le rapport

- En 2011, on estima que 538 750 entreprises, représentant 61,0 % de toutes les entreprises, ont bénéficié du Crédit à l'embauche visant les petites entreprises. Celles comptant moins de cinq employés représentaient 56,1 % de tous les bénéficiaires.
- Le montant moyen des remboursements était de 386 $ par entreprises bénéficiaires, pour un total de 208 millions de dollars en 2011. Sans le Crédit, les cotisations d'assurance-emploi payées par les employeurs auraient été d'en moyenne 2 527 $. Le Crédit a donc réduit les cotisations des employeurs de 15,3 %.
- Les entreprises comptant moins de 20 employés représentaient la proportion la plus considérable de tous les types d'entreprises ayant bénéficié de ce Crédit. Toutefois, les grandes entreprises recevaient en moyenne un Crédit à l'embauche visant les petites entreprises plus élevé puisqu'elles avaient une liste de paie plus imposante et qu'elles étaient plus susceptibles d'observer d'importantes hausses de leurs cotisations à l'assurance-emploi. Qui plus est, en tant que proportion des salaires, le Crédit a des répercussions plus importantes sur les petites entreprises.
- Les répercussions du Crédit au sein des industries varient. En fait, les répercussions du Crédit sur les entreprises des industries des services publics, de la fabrication et des administrations publiques étaient beaucoup moins importantes que dans les autres industries.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

9. Effet redistributif de l'assurance-emploi de 2007 à 2009

Auteur(s)

Ross Finnie, Queen's University School of Policy Studies; et Ian Irvine, Concordia University, pour RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Cette étude a pour objectif d'enquêter sur la mesure selon laquelle le régime d'assurance-emploi du Canada a redistribué le pouvoir d'achat au cours de la récente récession économique. Plus précisément, l'enquête vise la période de 2007 à 2009, même si les résultats de la période allant de 2002 à 2006 y sont également présentés afin de situer la période de récession dans un contexte à plus long terme.

Principales constatations citées dans le rapport

- L'assurance-emploi redistribue le revenu dans une large mesure lorsque les gains individuels constituent l'unité d'analyse. Les déciles inférieurs de la distribution profitent autant aux contributions qu'aux prestations.
- L'effet redistributif quantitatif de l'assurance-emploi en 2009 semble avoir été presque deux fois plus important qu'en 2007.
- En 2007 et 2008, le Québec comptait le plus grand nombre de bénéficiaires de prestations (même en ne tenant pas compte des prestations familiales). Cependant, cette tendance s'est renversée en 2009 : les prestations versées au Québec ont augmenté de 20 %, alors que les prestations versées en Ontario ont augmenté de près de 50 %, reflétant à quel point la récession a touché plus durement le secteur de l'emploi en Ontario qu'au Québec.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

10. Crédit pour l'embauche visant les petites entreprises (CEPE) : Analyse fondée sur le fichier 2011 T4

Auteur(s)

Constantine Kapsalis, Data Probe Economic Consulting Inc. pour EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Cette étude présente une description des entreprises qui ont bénéficié du Crédit à l'embauche visant les petites entreprises en 2011.

Principales constatations citées dans le rapport

- Environ 538 750 entreprises, représentant 61 % de toutes les entreprises de 2011, ont eu droit au Crédit à l'embauche visant les petites entreprises. Plus de 56 % des entreprises qui ont bénéficié du crédit comptaient moins de cinq employés.
- Le crédit moyen était de 386 $ par entreprises prestataires, soit une réduction des cotisations à l'assurance-emploi de 15,3 % pour un total de 208 millions de dollars.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

11. Enquête sur les preuves des inefficacités dans le comportement de recherche d'emploi

Auteur(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Cette étude a été menée dans le cadre de l'évaluation de l'initiative Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles. L'objectif était de répondre à la question suivante portant sur la justification de l'initiative : quelle est la preuve laissant croire à des inefficacités dans le comportement de recherche d'emploi des prestataires de l'assurance-emploi?

Principales constatations citées dans le rapport

- Environ 13 % ou 14 % des prestataires réguliers de l'assurance-emploi n'ont pas satisfait à leurs obligations de recherche d'emploi, car ils n'ont pas cherché du travail pendant la réception des prestations et ne semblaient pas avoir de raison valable de ne pas faire de recherche. La plupart de ces personnes (environ 85 %) attendaient un rappel au travail d'un ancien employeur.
- Les efforts de recherche d'emploi (rapidité à laquelle la recherche d'emploi a été entreprise, les semaines, heures et dollars investis dans la recherche d'emploi, la variété des méthodes de recherche utilisées, les recherches menées hors de la province de résidence) des prestataires réguliers de l'assurance-emploi qui ont bien cherché un travail étaient tout de même semblables ou meilleurs comparativement à ceux déployés par les chômeurs n'ayant pas reçu de prestations.
- Néanmoins, les prestataires réguliers de l'assurance-emploi étaient moins susceptibles d'utiliser des méthodes actives de recherche d'emploi (communiquer directement avec les employeurs, occuper un emploi à court terme à titre expérimental) et étaient davantage portés à retarder l'entrée en poste.
- Environ 35 % des prestataires réguliers et des non-prestataires de l'assurance-emploi ont dit que leurs chances de se trouver un emploi n'étaient pas très bonnes, et 19 % d'entre eux ont dit que ce qui leur serait le plus profitable est l'aide à la recherche d'emploi (ECAE).
- En fin de compte, les prestataires réguliers et les non-prestataires de l'assurance-emploi affichaient des résultats similaires au chapitre de la recherche d'emploi, soit 85 % avaient obtenu un emploi au moment de l'entrevue.

Disponibilité

Une version PDF de cette étude peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

12. Estimations du Taux de remplacement de l'assurance-emploi

Auteur(s)

Constantine Kapsalis, Data Probe Economic Consulting Inc.

Objectif(s)

Cette étude examine dans quelle mesure les prestations d'assurance-emploi régulières remplacent la rémunération hebdomadaire des prestataires. Plus particulièrement, elle permet d'estimer la proportion de prestataires réguliers qui bénéficient du taux de remplacement maximal de 55 %, ainsi que le taux de remplacement moyen pour l'ensemble des prestataires réguliers.

Principales constatations citées dans le rapport

- Selon l'ECAE de 2010, 62 % des prestataires réguliers ont bénéficié du taux de remplacement maximal en 2010, et selon l'EDTR de 2009, la même proportion de prestataires réguliers (62 %) a reçu le taux de remplacement maximal en 2009.
- La proportion de prestataires qui ont bénéficié du taux de remplacement maximal de 55 % a diminué sur une période de dix ans. Selon une analyse de la régression de la tendance temporelle, les deux enquêtes démontrent que cette proportion diminue de 1,5 point de pourcentage annuellement.
- L'une des explications possibles de cette tendance à la baisse est que les salaires en dollars courants augmentent plus rapidement que le maximum de la rémunération assurable (MRA). C'était manifestement le cas de 2000 à 2006, alors que le MRA était fixé à 39 000 $. Autre explication possible : l'écart salarial entre les chômeurs qui touchent de l'assurance-emploi et le travailleur moyen s'est rétréci.
- Les différences dans les taux de remplacement entre les divers groupes démographiques tendent à être restreintes. De plus, les différences mineures observées sont presque entièrement attribuables à la corrélation entre les caractéristiques individuelles et le niveau des salaires hebdomadaires.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

13. Étude technique pour l'évaluation du programme de Travail partagé : examen des dossiers des ententes de Travail partagé et de la documentation du programme

Auteur(s)

EDSC, Direction de l'évaluation, direction générale de la politique stratégique et de la recherche

Objectif(s)

L'objectif cette analyse documentaire est de mieux comprendre le programme de Travail partagé de la perspective des employeurs et des employés. Par conséquent, l'analyse se concentre sur les données dans les dossiers qui couvrent le cycle de vie d'une entente de travail partagé, de la demande jusqu'à la conclusion de l'entente. L'objectif de ce travail est d'analyser et d'évaluer les données en fonction d'une série de questions d'évaluation afin de déterminer la pertinence et le rendement du programme.

Principales constatations citées dans le rapport

- Les renseignements contenus dans les dossiers portent à croire qu'il y a un besoin pour ce programme.
- Les ententes de travail partagé semblent représenter une stratégie d'atténuation utile afin de gérer l'incertitude économique découlant de la récession.
- Le programme était un mécanisme efficace pour la rétention des employés pendant une période d'incertitude économique pour l'employeur.
- La plupart des employeurs ont respecté leur plan de reprise et ont été capables de se remettre des impacts de la récession.
- Dans l'ensemble, on constate qu'un employé sur cinq aurait été licencié sans le travail partagé. Les renseignements supplémentaires fournis par les employeurs montrent que dans presque neuf cas sur dix, les mises à pied ont pu être évitées en raison du programme pendant la période de validité des ententes.

- Les dossiers ne contenaient pas de preuves incontestables, favorables ou défavorables, au sujet de l'efficience du programme.
- En ce qui a trait à la satisfaction des attentes relatives à la prestation, de la réception d'une demande à la délivrance d'une entente signée, les données montrent qu'en moyenne, RHDCC offre les services en moins de temps que l'échéancier prévu de 30 jours, mais que le délai a parfois été dépassé.
- L'analyse documentaire ne fournit aucune preuve portant à croire que les échéanciers et l'efficience du processus de demande étaient un problème.

Disponibilité

Une version PDF de cette étude peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

14. Évaluation de l'emploi saisonnier : Mise à jour

Auteur(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Cette étude présente un survol de l'emploi saisonnier au Canada et formule des conclusions au sujet du travail saisonnier.

Principales constatations citées dans le rapport

- Selon les données cumulatives de l'Enquête sur la population active (EPA), l'emploi saisonnier regrouperait 2,8 % de tous les emplois.
- Selon l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE), les travailleurs saisonniers représenteraient jusqu'à 15,8 % des personnes ayant connu une cessation d'emploi entre 2004 et 2007.
- Les travailleurs saisonniers sont :
  - plus susceptibles que les autres travailleurs d'être des hommes, d'avoir un niveau de scolarité plus faible et d'avoir moins de personnes à leur charge;
  - plus nombreux dans les provinces de l'Est et dans les secteurs primaires;
  - moins susceptibles d'être syndiqués, de bénéficier d'un régime d'assurance-maladie ou d'un régime de pension;
  - plus susceptibles de s'attendre à retourner chez un ancien employeur.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

15. Évaluation de la Prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date

Auteur(s)

ESDC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Le rapport qui suit présente les constatations de l'évaluation de la Prolongation des prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs de longue date (PPRAETLD). Il propose des leçons apprises pour orienter l'élaboration future des politiques.

Principales constatations citées dans le rapport

- La PPRAETLD a prolongé l'admissibilité aux prestations d'environ 749 000 demandeurs au plus fort de la récession économique de 2008-2009. Environ 221 000 demandeurs ont usé de cette prolongation et touché 1 milliard de dollars en prestations d'assurance-emploi supplémentaires.

- Les demandeurs ont observé que les semaines additionnelles de prestations les avaient aidés à vivre moins de stress, à respecter leurs obligations financières et à faire une recherche d'emploi rigoureuse. Toutefois, les travailleurs de longue date ont indiqué avoir rencontré de nombreux obstacles dans leur recherche d'un nouvel emploi convenable, et avoir généralement été incapables de trouver un emploi correspondant à leurs années d'expérience.

Disponibilité

Ce rapport peut être consulté à l'adresse suivante : **http://www.edsc.gc.ca/fra/publications/evaluations/competences_emploi/2014/ppraetld.shtml**.

16. Facteurs ayant des répercussions sur le nombre de demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi

Auteur(s)

EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Le rapport a recours aux données administratives de l'assurance-emploi sur les demandes de prestations de maladie et aux données du CANSIM de Statistique Canada pour décrire comment l'évolution du vieillissement et les structures de l'industrie tiennent compte de l'augmentation du nombre de demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi. Ce rapport couvre les demandes de prestations versées entre les exercices de 2002-2003 et 2012-2013.

Principales constatations citées dans le rapport

- Au cours de la période d'étude, le nombre de demandes présentées par des hommes est passé de 121 060 à 152 510 (26 %). La structure de l'âge et celle de l'industrie représentaient deux facteurs importants relativement au nombre de demandes de prestations de maladie, tout particulièrement après 2008-2009.
- Chez les femmes, le nombre total de demandes de prestations de maladie a grimpé jusqu'à 196 290 en 2012-2013, comparativement à 165 700 en 2002-2003, soit une augmentation de 18,4 %. Cette hausse est en grande partie attribuable aux changements du niveau d'emploi et à d'autres facteurs, plutôt qu'à des changements liés à la structure de l'âge et de l'industrie.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

17. Groupes de discussion pour l'évaluation des projets pilotes visant le travail pendant une période de prestations

Auteur(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Cette étude a été réalisée dans le cadre de l'évaluation des projets pilotes visant le travail pendant une période de prestations. Huit groupes de discussion furent établis dans quatre régions : Laval, Moncton, Montague et Sudbury. Dans chacune de celles-ci, un groupe comprenait des prestataires d'assurance-emploi autorisés à être de nouveau assujettis aux paramètres du projet pilot précédent (75 $/40 %) et un autre groupe comptait des prestataires qui n'y étaient pas autorisés.

Principales constatations citées dans le rapport

- Environ le trois quarts des participants aux groupes de discussion étaient des travailleurs saisonniers ou intermittents qui retournaient auprès de leur employeur régulier après une période de mise à pied.
- Pour près de la moitié des participants aux groupes de discussion, les dispositions relatives au travail pendant une période de prestations n'étaient pas des facteurs déterminants dans leur choix de travailler ou non pendant une période de prestations.
  - Il était peu probable que certains participants travaillent en dépit de la règle du projet pilote visant le travail pendant une période de prestations pour les raisons suivantes : la saison morte peut être relativement courte (d'un mois et demi à deux mois) et donc perçue comme des vacances, un manque d'emplois temporaires, travailler pendant une période de prestations peut entraver les efforts déployés pour se trouver un emploi à temps plein, et un manque de motivation et l'absence de difficultés financières chez les travailleurs âgés.
  - D'autres participants travailleraient peu importe la règle en place. La plupart de ceux-ci étaient des travailleurs saisonniers ou intermittents qui ne refuseraient pas de travailler pendant quelques semaines pour leur employeur régulier par crainte de perdre leur emploi régulier.
- Les nouvelles dispositions du projet pilote (règle concernant 50 %/90 %) n'ont incité aucun participant à retourner au travail pendant une période de prestations.
- La grande majorité des participants ont déclaré qu'ils auraient moins tendance à travailler pendant une période de prestations selon les nouvelles dispositions (règle du 50 %/90 %), comparativement à celles (règle du 75 $/40 %) du projet pilote précédent, car ils ne croient pas pouvoir trouver un emploi leur permettant de travailler d'une à deux journées par semaine.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

18. Les mesures de l'admissibilité à l'assurance-emploi fondées sur le relevé d'emploi : mise à jour 2001-2013

Auteur(s)

EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif (s)

À l'aide de données administratives, cette étude examine le pourcentage de travailleurs ayant connu une cessation d'emploi qui ont accumulé suffisamment d'heures pour satisfaire à la norme variable d'admissibilité (NVA) et le pourcentage de ceux qui reçoivent une prestation d'assurance-emploi. Elle se penche également sur l'admissibilité et sur les taux de demandes en fonction des taux de chômage, des provinces, des industries, des régions et des villes sélectionnées.

Principales constatations citées dans le rapport

- De 2001 à 2013, le pourcentage de RE distincts qui satisfaisaient à la NVA s'établissait environ à 46 %, le pourcentage le moins élevé ayant été enregistré en 2007 (43,3 %) et le plus élevé en 2009 (49,2 %).
- Dans l'ensemble, on remarque une tendance à la baisse relative au pourcentage de travailleurs qui ont été mis à pied et qui peuvent satisfaire à la NVA grâce aux heures combinées des 52 semaines précédentes. De façon générale, le pourcentage est d'environ 79 %, les niveaux les plus bas et les plus élevés ayant été observés respectivement en 2013 (73,5 %) et en 2009 (82,5 %).
- Pour l'ensemble des taux de chômage, la tendance générale démontrait que le pourcentage de travailleurs admissibles ayant connu une cessation d'emploi après avoir été mis à pied augmentait au fur et à mesure que le taux de chômage s'élevait. Des replis de différents taux de chômage variaient d'une année à l'autre. De 2001 à 2013, le pourcentage était à son niveau le plus élevé lorsqu'il était accompagné d'un taux de chômage de 13,1 % et plus, et à son niveau le plus bas en présence d'un chômage de 6 % ou moins.

- En ce qui concerne les provinces, de 2001 à 2013, les provinces de l'Atlantique enregistraient une proportion plus élevée de travailleurs admissibles ayant connu une cessation d'emploi après avoir été mis à pied que les provinces de l'Ouest et du Centre. Au fil du temps, le pourcentage de personnes satisfaisant à la NVA reculait légèrement, particulièrement au Manitoba.
- Entre 2001 et 2013, les industries des secteurs de la fabrication et de la construction enregistraient le pourcentage le plus élevé de personnes satisfaisant à la NVA, suivi du secteur primaire. Par rapport aux autres industries, les travailleurs ayant connu une cessation d'emploi après avoir été mis à pied qui travaillaient au sein du gouvernement affichaient le pourcentage le plus faible de personnes satisfaisant à la NVA.
- Au chapitre de la région économique de l'assurance-emploi, le pourcentage de travailleurs ayant connu une cessation d'emploi après avoir été mis à pied qui satisfaisaient à la NVA était généralement plus élevé sur la côte est que sur la côte ouest.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

19. Mobilité interprovinciale et gains

Auteur(s)

André Bernard, Ross Finnie et Benoît St-Jean, Statistique Canada

Objectif(s)

Il s'agit d'une étude longitudinale sur la migration interprovinciale qui vise à déterminer les facteurs influant sur la probabilité qu'une personne se déplace, et à quantifier les gains du marché du travail liés à la migration. L'étude compare également la situation des migrants et des non-migrants.

Principales constatations citées dans le rapport

- Des facteurs tels que les caractéristiques personnelles et celles du marché du travail, ainsi que les coûts de déménagement jouent un rôle important dans les décisions en matière de mobilité.

Disponibilité

Ce rapport peut être consulté en ligne sur le site Web de Statistique Canada à l'adresse suivante : **http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008110/pdf/10711-fra.pdf**.

20. Paiements d'assurance-emploi et système du SRG

Auteur(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

L'objectif de ce document consistait à évaluer les répercussions de la disposition de récupération du Supplément de revenu garanti (SRG) sur le revenu global des prestataires d'assurance-emploi. Le document renferme une analyse du rapport entre le régime d'assurance-emploi et le système du SRG, et de la manière dont ces deux programmes seraient touchés par des changements éventuels apportés à l'outil Base de données et Modèle de simulation de politiques sociales (BD/MSPS) de Statistique Canada.

Principales constatations citées dans le rapport

- Les travailleurs âgés (55 ans et plus) sont généralement des bénéficiaires nets des prestations régulières d'assurance-emploi.
- Même si les travailleurs âgés de 65 ans et plus cotisent davantage au régime qu'ils ne touchent de prestations, le montant de leurs cotisations ne représente qu'environ 8 % du montant que verse l'ensemble des travailleurs âgés.
- Les travailleurs âgés de 55 à 64 ans, qui représentent la grande majorité de ce groupe, compensent largement cet effet.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

21. Mesures de l'admissibilité potentielle à l'assurance-emploi des travailleurs rémunérés canadiens fondées sur l'Enquête sur la population active

Auteur(s)

Constantine Kapsalis, Data Probe Economic Consulting Inc.

Objectif(s)

À l'aide de l'Enquête sur la population active, l'étude évalue la proportion des travailleurs rémunérés canadiens qui, à la suite d'une mise à pied, auraient suffisamment d'heures de travail assurables pour être éligibles aux prestations d'assurance-emploi. Le terme « travailleur rémunéré » fait référence aux employés qui ne sont pas travailleurs indépendants et qui doivent verser des cotisations à l'assurance-emploi.

Principales constatations citées dans le rapport

- Les simulations montrent que 87,0 % des personnes qui étaient des travailleurs rémunérés pendant la période de 12 mois allant d'octobre 2012 à septembre 2013 auraient été éligibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi s'ils avaient perdu leur emploi.
- Il y a de petites différences entre les taux d'éligibilité à l'assurance-emploi selon le sexe et les différentes régions.
- Toutefois, il y a un écart considérable entre les jeunes et les adultes âgés de 25 à 69 ans (61,16 % contre 92,0 %, respectivement). L'une des raisons pouvant expliquer ces résultats est que plusieurs jeunes sont toujours aux études et, bien souvent, ils ne travaillent que peu d'heures. L'une des autres raisons plausibles est que plusieurs jeunes travailleurs sont de nouveaux participants à la population active et donc ils font face à une plus grande exigence d'éligibilité (910 heures).
- On observe aussi un écart important entre les travailleurs à temps plein et à temps partiel (58,3 % par rapport à 93,4 %). La raison principale est que moins de travailleurs à temps partiel sont capables d'accumuler suffisamment d'heures au cours d'une période de 52 semaines.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

22. Prestations de soignant

Auteur(s)

EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Le rapport présente un aperçu des prestations de soignant (PS) et dresse le profil socioéconomique des prestataires et des demandeurs de PS. De plus, il examine l'utilisation des prestations. Les données ont été mises à jour à partir de rapports précédents. En raison du faible nombre de demandes de prestations présentées par les travailleurs autonomes en 2012-2013, le rapport ne mentionne pas les travailleurs autonomes ayant recours aux prestations de soignant.

Principales constatations citées dans le rapport

- Depuis l'adoption de la définition élargie de la notion de « famille » en 2006, le taux d'acceptation était en moyenne de 63,8 %.
- Les principales raisons pour lesquelles des personnes ne reçoivent pas de PS demeurent les mêmes : le membre de la famille ne présente pas un risque sérieux de perdre la vie; le patient décède avant que les prestations ne soient versées; ou le demandeur ne fournit pas de certificat médical acceptable.
- L'étude a également révélé qu'au cours de 2012-2013, les demandeurs de PS qui prodiguent des soins à leur conjoint étaient plus susceptibles de voir leur demande approuvée que ceux qui prodiguent des soins à un parent, un enfant ou une autre personne de leur famille.
- Le taux de mortalité des personnes qui reçoivent des soins demeure le principal facteur qui détermine le nombre de semaines qu'utilisera un demandeur de PS sur les six semaines de prestations auxquelles il a droit. Si la personne qui reçoit des soins décède pendant que le demandeur touche des PS, ce dernier ne bénéficiera pas des six semaines complètes de prestations.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

23. Un profil des travailleurs saisonniers en 2011: Un complément à un profil des travailleurs temporaires

Auteur(s)

RHDCC, Direction de la politique économique

Objectif(s)

Cette étude établit le profil des travailleurs saisonniers en présentant une analyse de leurs données démographiques, des caractéristiques de leur travail et de leur répartition selon la région et l'industrie au moyen des données de l'Enquête sur la population active (EPA) de 2011.

Principales constatations citées dans le rapport

- Entre 1997 et 2011, le nombre de travailleurs saisonniers a connu une croissance constante et plus rapide que l'emploi total. En moyenne, le nombre de travailleurs saisonniers a augmenté de 43,3 %, comparativement à 26,2 % pour tous les travailleurs occupant un emploi.
- Les travailleurs saisonniers vieillissent plus rapidement que l'ensemble des travailleurs canadiens.
- Les travailleurs saisonniers sont plus susceptibles d'occuper un emploi dans les secteurs de la construction et du tourisme, avec de légères variations selon la saison.
- Les travailleurs saisonniers occupent plus souvent des emplois dans des entreprises comptant moins de 20 employés.
- Les travailleurs saisonniers ont une rémunération et des revenus plus faibles que tous les autres travailleurs salariés.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

24. Rapport actuariel sur la réduction de la cotisation d'assurance-emploi des employeurs offrant des régimes d'assurance-salaire 2014

Auteur(s)

Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC)

Objectif(s)

L'objectif de ce rapport est de fournir à la Commission toute l'information prévue en vertu de l'article 66.3 de la *Loi sur l'assurance-emploi.* Conformément à cet article, l'actuaire en chef communique à la Commission un rapport comprenant les renseignements suivants : 1) le taux de cotisation estimatif pour l'année suivante, analyse détaillée à l'appui; 2) les calculs faits pour l'application des articles 4 et 69, et 3) la source des données, les hypothèses économiques et actuarielles et les méthodes actuarielles utilisées.

Principales constatations citées dans le rapport

- Le taux maximal de cotisation de 2014 devait être de :
  - 1,93 % du revenu assurable pour les résidents de toutes les provinces, à l'exception du Québec;
  - 1,58 % du revenu assurable pour les résidents du Québec.
- Le maximum de la rémunération assurable (MRA) de 2014 était évalué comme équivalent à 48 600 $ ou une augmentation de 2,5 % par rapport au MRA de 2013 qui était de 47 400 $.
- Les proportions de prestataires ayant une rémunération supérieure au MRA en 2013 et en 2014 étaient, respectivement, de 41,4 % et de 41,8 %.
- La base de la rémunération totale devait passer de 1 159 milliards de dollars en 2011 à 1 316 milliards de dollars en 2014. Le nombre de salariés devait s'accroître de 0,78 % en 2013 et de 1,00 % en 2014.
- La réduction de la cotisation patronale estimée pour 2014 en raison des régimes d'assurance-salaire visée devait être de 852 millions de dollars comparativement à 896 millions de dollars en 2013.

Disponibilité

Ce rapport est disponible sur le site Web de l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada à l'adresse suivante : **http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/Docs/EI2014.pdf**.

25. Recours au programme Travail partagé : 2000-2001 à 2012-2013

Auteur(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Le rapport examine le recours au programme de Travail partagé durant la période allant de 2000-2001 à 2012-2013. Plus précisément, il examine le degré de recours au programme de Travail partagé, les dépenses relatives aux prestations pour travail partagé, ainsi que les caractéristiques et les expériences des participants.

Principales constatations citées dans le rapport

- Le recours au programme de Travail partagé et les dépenses qui s'y rattachent sont anticycliques.
- Les données relatives au nombre annuel de personnes ayant touché des prestations pour travail partagé et à la réduction moyenne du travail en raison des accords de Travail partagé ont permis d'estimer à environ 4 273 le nombre de mises à pied évitées ou reportées en 2012-2013 en raison du programme, ce qui représente une diminution par rapport à 35 427 en 2009-2010.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

26. Répercussions financières découlant de la réception de prestations d'assurance-emploi

Auteur(s)

Constantine Kapsalis, Data Probe Economic Consulting Inc.

Objectif(s)

Cette étude analyse les répercussions financières des prestations d'assurance-emploi sur les personnes qui en reçoivent. L'étude rend compte de l'évolution des revenus de chaque personne avant, pendant et après le versement de prestations d'assurance-emploi, et de l'influence de ces prestations sur la consommation des ménages.

Principales constatations citées dans le rapport

- Le prestataire d'assurance-emploi moyen a subi une baisse de revenu de 38 % au cours de l'année pendant laquelle il a touché des prestations. Le facteur compensatoire le plus important a été l'assurance-emploi, qui a remplacé environ 38 % de la rémunération perdue. Le deuxième facteur en importance a été les revenus de placement, qui ont remplacé environ 9 % de la rémunération perdue. D'autres sources de revenus ont joué un rôle moins important.
- Les familles à faible revenu ont bénéficié d'un remboursement de cotisations supérieur à celui des familles à revenu élevé. En fait, les familles dont le revenu après impôt était inférieur à la moyenne ont touché 34 % des prestations totales et ont versé 18 % de toutes les cotisations en 2007. L'étude a également révélé que l'assurance-emploi avait réduit de moitié l'incidence de faible revenu chez les prestataires (de 14 % à 7 %) pendant cette période.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

27. Répercussions des révisions des limites régionales de l'assurance-emploi sur la mobilité au Nouveau-Brunswick : Preuves de la DAL

Auteur(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Ce rapport examine si le changement du montant des prestations d'assurance-emploi dans la région de l'Est du Nouveau-Brunswick, à la suite de la révision des limites régionales de l'assurance-emploi en 2000, a eu un effet sur la probabilité de quitter cette région.

Principales constatations citées dans le rapport

- L'incidence de la révision des limites sur la décision de quitter la région de l'Est n'était pas statistiquement significative, ce qui confirme que le montant des prestations d'assurance-emploi ne semble pas avoir d'effet sur les décisions relatives à la mobilité.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

28. Seuil d'inflation et seuil monétaire fixe : remboursement des cotisations à l'assurance-emploi pour les travailleurs à faible revenu. Analyse des tendances de 2001 à 2012

Auteur(s)

EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Ce document examine comment le nombre de personnes recevant un remboursement des cotisations d'assurance-emploi pour les individus gagnant 2 000 $ ou moins a varié au fil du temps. Il se penche sur un autre scénario selon lequel le revenu maximal pour être admissible au remboursement serait indexé sur le salaire minimum le plus faible au pays.

Principales constatations citées dans le rapport

- Au fil du temps, le nombre de personnes ayant reçu un remboursement de leurs cotisations a chuté, passant de 5,0 % des Canadiens ayant présenté une déclaration d'impôt en 2001 à 3,6 % en 2012. Cette chute était en partie attribuable à l'augmentation du nombre de personnes dont les gains assurables étaient de plus 2 000 $ et à la diminution du nombre de personnes dont les gains d'emploi étaient de 2 000 $ ou moins.
- La valeur moyenne du remboursement a également chuté, passant de 22,33 $ en 2001 à 17,04 $ en 2012. Ce déclin fut principalement entraîné par les plus petites cotisations versées au fil du temps en raison de la réduction constante du taux de cotisation à l'assurance-emploi, ce dernier étant passé de 2,25 pour cent en 2001 à 1,83 pour cent en 2012.
- L'une des méthodes présentées dans ce document pour veiller à ce que le remboursement des cotisations soit géré de manière équitable est d'indexer le seuil des gains assurables pour être admissible à un remboursement des cotisations sur le salaire minimum le plus faible au pays. Avec un seuil indexé, on estime qu'environ 619 000 à 768 000 personnes supplémentaires auraient eu droit à un remboursement de leurs cotisations en 2012, soit des coûts additionnels de 33 à 40 millions de dollars.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

29. Seuil d'inflation et seuil monétaire fixe : le supplément familial de l'assurance-emploi

Auteur(s)

EDSC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Ce document examine les conséquences des changements, au fil du temps, sur le nombre de familles admissibles au supplément familial de l'assurance-emploi. Il examine également l'évolution de la valeur réelle du supplément au revenu familial (rajustement pour tenir compte de l'inflation). Enfin, on envisage la possibilité d'une indexation du seuil d'admissibilité.

Principales constatations citées dans le rapport

- Entre 2001 et 2012, le nombre de ménages canadiens ayant reçu le supplément familial de l'assurance-emploi a reculé d'environ 50 %, passant de 160 155 prestataires en 2001 à 79 598 en 2012. Cette chute peut être attribuée à de nombreux facteurs, notamment des changements relatifs à la composition familiale, à la croissance des gains réels et à l'inflation. Tout comme ce recul au chapitre de l'admissibilité, le coût du supplément familial de l'assurance-emploi a diminué, passant de 181,6 M$ en 2001 à 98,7 M$ en 2012.

- Bien que le nombre de prestataires recevant le supplément familial de l'assurance-emploi ait diminué au fil du temps, la valeur nominale moyenne du supplément versé aux prestataires a été relativement constante entre 2001 et 2012. Par contre, rajustée pour tenir compte de l'inflation, la valeur réelle du supplément familial a diminué de 19 % au cours de la même période.
- Pour garantir que le supplément familial demeure pertinent au fil du temps, on suggère dans ce document de procéder à l'indexation du seuil d'admissibilité et de la valeur du supplément à une mesure d'augmentation des prix. Deux scénarios ont été utilisés pour illustrer la manière dont on pourrait procéder à cette indexation. Dans le cadre du premier scénario, on a utilisé le même taux de croissance que celui ayant été utilisé pour ajuster le maximum de la rémunération assurable. C'est ainsi que l'on a découvert que le seuil d'admissibilité aurait été de 31 504 en 2013. Dans le cadre du deuxième scénario, si on tenait compte des taux provinciaux d'inflation, l'admissibilité au supplément familial aurait plafonné à 35 211 $ en 2013.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

30. Tendances régionales en matière de migration de sortie et des profils de transport des prestataires de l'assurance-emploi

Auteur(s)

RHDCC, Direction de l'évaluation

Objectif(s)

Ce document compare le comportement des prestataires d'assurance-emploi en matière de mobilité et de déplacement dans des régions où les taux de chômage sont élevés ou faibles. L'objectif consistait à déterminer si les prestataires d'assurance-emploi qui vivent dans des régions à fort taux de chômage étaient moins mobiles que ceux qui vivent dans des régions où le taux de chômage est faible, et si l'écart en matière de mobilité pourrait être attribué à la générosité des prestations d'assurance-emploi.

Principales constatations citées dans le rapport

Cette étude porte à conclure que l'assurance-emploi ne nuit pas à la mobilité :

- Entre 2007 et 2011, environ 24 % des prestataires d'assurance-emploi étaient des migrants quotidiens (c.-à-d. que l'adresse de leur domicile et celle de leur employeur étaient situées dans deux régions économiques différentes), et 7 % des prestataires d'assurance-emploi étaient des personnes ayant déménagé (c.-à-d. des travailleurs qui se sont installés dans une région économique autre que celle d'où ils venaient entre leurs périodes de prestations).
- Les prestataires vivant dans des régions où le taux de chômage est élevé (taux de chômage supérieur à 12 %) étaient moins susceptibles de déménager (environ 2 points de pourcentage) et plus susceptibles de faire la navette (environ 4 points de pourcentage) que les prestataires vivant dans des régions où le taux de chômage est faible.
- La faible probabilité de déménager à l'extérieur des régions où le taux de chômage était élevé ne pouvait pas à être attribuée à une période d'admissibilité plus longue à l'assurance-emploi dans ces régions. Seul un faible pourcentage de l'écart en matière de déplacement (environ 1 point de pourcentage) était attribué à la période d'admissibilité à l'assurance-emploi.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel.

ANNEXE 7

Changements récents à l'assurance-emploi

Annexe 7.1 Importantes modifications apportées au régime d'assurance-emploi qui ont été mises en œuvre entre le 1er avril 1996 et le 31 décembre 2014 358

Annexe 7.2 Plan d'action économique (PAE) – Mesures temporaires de l'assurance-emploi 372

Annexe 7.1 Importantes modifications apportées au régime d'assurance-emploi qui ont été mises en œuvre entre le 1er avril 1996 et le 31 décembre 2014

Modifications réglementaires : taux de chômage dans les territoires et les régions économiques de l'assurance-emploi dans les territoires et à l'Île-du-Prince-Édouard (2014)	
Élément	**Justification**
Nouvelle méthodologie pour déterminer le taux de chômage régional dans les territoires et nouvelles régions de l'assurance-emploi pour les territoires et l'Île-du-Prince-Édouard	
• Les modifications apportées au *Règlement sur l'assurance-emploi* ont remplacé le taux de chômage de 25 % fixé aux fins de l'administration de l'assurance-emploi au Yukon, aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut par des taux de chômage régionaux mensuels variables. Selon cette nouvelle approche, le taux de chômage régional mensuel équivaut désormais au taux de chômage désaisonnalisé le plus élevé entre une moyenne mobile de trois mois et une moyenne mobile de douze mois. Un taux de chômage régional mensuel de substitution est utilisé si Statistique Canada ne peut pas publier un taux de chômage mensuel pour des raisons de confidentialité.	• Présente une image plus fidèle des conditions du marché du travail régional dans les territoires. • Offre un équilibre entre la capacité d'adaptation aux conditions du marché du travail régional dans les territoires (avec la moyenne mobile de trois mois) et une meilleure protection contre la variance statistique (avec la moyenne mobile de 12 mois).
• De plus, les régions économiques de l'assurance-emploi de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ont été divisées en deux régions économiques de l'assurance-emploi, l'une composée de la zone de la capitale et l'autre de la zone hors capitale.	• Reconnaît les différences dans les réalités du marché du travail entre la zone de la capitale et celle hors capitale au Yukon, aux Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et à l'Île-du-Prince-Édouard.
• Ces changements sont entrés en vigueur le 12 octobre 2014.	

Loi nº1 sur le plan d'action économique de 2014 : projet de loi C-31 (2014)	
Élément	**Justification**
Faciliter l'accès aux prestations de maladie pour les prestataires de prestations de soignant ou de prestations pour parents d'enfants gravement malades	
• Depuis le 12 octobre 2014, les prestataires recevant des prestations de soignant ou des prestations pour parents d'enfants gravement malades (PEGM) n'ont plus à être autrement disponibles pour travailler afin de toucher des prestations de maladie. Cette modification législative permet aux prestataires qui tombent malades ou qui se blessent pendant qu'ils touchent des prestations de soignant ou pour PEGM d'avoir accès aux prestations de maladie et de recommencer à toucher le reste de leurs prestations de soignant ou pour PEGM, au besoin, une fois leurs prestations de maladie épuisées.	• Reconnaît qu'un prestataire tombant malade ou se blessant pendant qu'il touche des prestations de soignant ou pour PEGM peut ne pas être capable de prendre soin d'un membre de sa famille ou de son enfant gravement malade. • Accroît la souplesse et la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi.

Modifications réglementaires : accès aux prestations de maternité et parentales et le projet pilote visant le travail pendant une période de prestations (2012)	
Élément	**Justification**
Limiter l'accès aux prestations de maternité et parentales aux personnes autorisées à demeurer au Canada	
• Les prestataires qui quittent le Canada et dont le permis de travail et le numéro d'assurance sociale (NAS) viennent à échéance ne sont plus admissibles à recevoir des prestations de maternité et des prestations parentales.	• Veille à ce que les prestations de maternité ou parentales ne soient versées qu'aux prestataires ayant des liens continus avec le marché du travail canadien, notamment ceux autorisés à habiter et à travailler au Canada.
• Les prestataires ayant un NAS valide peuvent continuer à recevoir ces prestations, qu'ils soient au Canada ou à l'étranger.	

Élément	Justification
Projet pilote visant le travail pendant une période de prestations	
• Le projet pilote n^{o}8 (projet pilote visant le travail pendant une période de prestations) est entré en vigueur le 11 décembre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi ayant un taux de chômage de 10 % ou plus. Les paramètres du pilote ont été relancés à l'échelle nationale en 2008 en tant que projet pilote n^{o}12. • Ces projets pilotes ont porté à 75 $ par semaine ou 40 % de leur taux de prestations hebdomadaires le montant d'argent que les prestataires étaient autorisés à gagner pendant une période de prestations, selon le plus élevé des deux montants. Tout revenu dépassant ce montant était déduit des prestations, à raison d'un dollar pour chaque dollar gagné. Ces projets pilotes s'appliquaient aux prestations régulières, parentales, de soignant et de pêcheur, mais excluaient les prestations de maternité ou de maladie.	• Visait à déterminer si le fait de permettre aux prestataires de gagner un revenu plus élevé sans réduction de leurs prestations d'assurance-emploi les inciterait à accepter tout emploi disponible.
• Le 12 octobre 2010, le projet pilote n^{o}12 a été prolongé jusqu'au 6 août 2011. • Le Plan d'action économique de 2011 a annoncé le renouvellement, pour une période d'un an, des paramètres du projet pilote visant le travail pendant une période de prestations au moyen d'un nouveau projet pilote (projet pilote n^{o}17), qui a été offert à l'échelle nationale jusqu'au 4 août 2012.	• Le renouvellement a fourni des données supplémentaires permettant d'évaluer l'efficacité des paramètres du projet pilote au cours d'une période de reprise économique et d'un cycle économique complet.
• Le 5 août 2012, dans le cadre du Plan d'action économique du Canada de 2012, le gouvernement a lancé le projet pilote n^{o}18, en vertu duquel les prestataires conservent 50 % de leurs prestations d'assurance-emploi à partir du premier dollar gagné, jusqu'à 90 % de leurs gains assurables hebdomadaires pour veiller à ce que les prestataires ne gagnent pas plus d'argent que lorsqu'ils travaillent. Les prestataires comptant des gains pendant la période allant du 7 août 2011 au 4 août 2012 peuvent choisir que leurs prestations hebdomadaires d'assurance-emploi soient calculées en fonction des paramètres du projet pilote précédent relatif au travail pendant une période de prestation (projet pilote n^{o}17) plutôt que le projet pilote actuel (projet pilote n^{o}18). Ce projet pilote se terminera le 1er août 2015.	• Le projet pilote n^{o}18 vise à établir si la nouvelle approche encouragera davantage les prestataires à travailler un plus grand nombre de jours pendant une période de prestations. Ce dernier a été modifié de nouveau afin de déterminer quelle méthode, soit les paramètres du projet pilote n^{o}17 ou ceux du projet pilote n^{o}18, est la plus efficace pour encourager les prestataires à travailler davantage pendant la réception de prestations d'assurance-emploi.
***Loi de 2012 sur l'emploi et la croissance :* projet de loi C-45 (2012)**	
Élément	**Justification**
Loi sur l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada	
• Depuis le 7 mars 2013, l'application de la *Loi sur l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada* est suspendue jusqu'à ce que le Compte des opérations de l'assurance-emploi affiche un solde cumulatif équilibré et que l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada soit en mesure de s'acquitter pleinement de son mandat législatif.	• Veille à ce que l'établissement indépendant des taux de cotisation à l'assurance-emploi soit effectué de la façon la plus rentable possible.
Établissement des taux de cotisation	
• Un régime provisoire d'établissement des taux est entré en vigueur, en vertu duquel les taux de cotisation à l'assurance-emploi seront établis par le gouverneur en conseil selon la recommandation conjointe du ministre d'Emploi et Développement social Canada et du ministre des Finances. Le taux de 2014 est le premier à être établi en vertu du régime provisoire.	• Veille à ce que les taux de cotisation soient établis selon le mécanisme d'établissement des taux de cotisation décrit dans la *Loi sur l'assurance-emploi,* et qu'ils offrent en permanence une stabilité et une prévisibilité aux cotisants.

Loi visant à aider les familles dans le besoin : projet de loi C-44 (2012)	
Élément	**Justification**
Parents d'enfants gravement malades (PEGM)	
• Depuis le 9 juin 2013, une nouvelle prestation spéciale d'assurance-emploi, d'une durée de 35 semaines, est offerte afin d'offrir un soutien du revenu aux parents admissibles qui ne sont pas en mesure de travailler pendant qu'ils fournissent des soins ou du soutien à un enfant gravement malade ou blessé âgé de moins de 18 ans. • Le projet de loi C-44 a également modifié le *Code canadien du travail* afin de protéger l'emploi des employés relevant de la compétence fédérale pendant qu'ils prennent un congé non payé pour prendre soin de leur enfant gravement malade ou blessé.	• Aide les parents à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales en réduisant le fardeau financier auquel doivent faire face les parents qui s'absentent du travail pour prendre soin de leur enfant gravement malade ou blessé. • Reconnaît les besoins des parents qui sont susceptibles de prendre un congé de travail lorsque leur enfant est gravement malade.
Faciliter l'accès aux prestations de maladie	
• Depuis le 24 mars 2013, les prestataires qui touchent des prestations parentales ne sont plus tenus d'être « sans cela disponibles » pour travailler afin de recevoir des prestations de maladie. Cette modification législative permet aux prestataires qui tombent malades ou qui se blessent pendant qu'ils touchent des prestations parentales d'avoir accès aux prestations de maladie et de recommencer à toucher le reste de leurs prestations parentales, au besoin, une fois leurs prestations de maladie épuisées.	• Reconnaît qu'il peut être difficile pour un parent qui tombe malade ou qui se blesse de prendre soin de son enfant et d'établir un lien affectif avec lui. • Accroît la souplesse et la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi.

Loi d'exécution du budget : projet de loi C-38 (2012)	
Élément	**Justification**
Jumeler les Canadiens aux emplois disponibles	
• Améliorer le contenu de l'information sur les emplois et le marché du travail pour les chercheurs d'emploi et en accroître la fréquence. • Renforcer et clarifier les obligations des prestataires en définissant ce que constitue une recherche d'emploi raisonnable et un emploi convenable pour les prestataires qui touchent des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur. • Veiller à accorder la priorité aux Canadiens pour pourvoir les postes vacants avant d'avoir recours à des travailleurs étrangers temporaires. • Amorcer des discussions avec les provinces et territoires afin d'offrir plus tôt aux prestataires d'assurance-emploi de la formation axée sur les compétences et un soutien à la recherche d'emploi plus tôt pendant leur période de prestations.	• Assure un meilleur jumelage entre les chômeurs canadiens et les emplois à pourvoir dans leur localité. • Clarifie la responsabilité des prestataires pour ce qui est de mener une recherche d'emploi raisonnable afin de trouver un emploi convenable pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur.
Meilleures semaines variables	
• Depuis le 7 avril 2013, les prestataires (à l'exception de ceux qui sont des pêcheurs ou des travailleurs indépendants) voient leur montant de prestations d'assurance-emploi calculé en fonction des semaines où leurs gains assurables étaient les plus élevés au cours de la période d'admissibilité.	• Rend le régime d'assurance-emploi mieux adapté aux conditions économiques locales.
• Les 14 à 22 meilleures semaines sont utilisées pour calculer les prestations d'assurance-emploi, selon le taux de chômage dans la région économique de l'assurance-emploi où habite le prestataire.	• Fait en sorte que les personnes qui vivent dans des régions ayant des conditions du marché du travail semblables reçoivent des prestations semblables.

Élément	Justification
Établissement du taux de cotisation	
• Le mécanisme d'établissement du taux de cotisation à l'assurance-emploi a été modifié de façon à ce que le taux soit établi chaque année sur une période de sept ans. Ce mécanisme révisé d'établissement du taux doit entrer en vigueur lorsque le Compte des opérations de l'assurance-emploi aura retrouvé un équilibre cumulatif.	• Veille à ce que le compte des opérations de l'assurance-emploi retrouve un équilibre cumulatif à la fin de la période de sept ans.
• La limite prescrite par la loi pour les modifications du taux de cotisation d'une année à l'autre a été rajustée, passant de 15 cents à 5 cents par tranche de 100 dollars de gains assurables.	• Accroît la prévisibilité et la stabilité du taux de cotisation à l'assurance-emploi.
• Avancer au 14 septembre la date à laquelle le taux de cotisation doit être établi, plutôt que le 14 novembre.	• Offre aux employeurs et aux travailleurs un meilleur préavis en ce qui a trait au taux de cotisation à l'assurance-emploi pour la prochaine année.
Tribunal de la sécurité sociale (TSS)	
• Le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) a remplacé les quatre tribunaux d'Emploi et Développement social Canada chargés d'entendre les appels relatifs à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada (RPC) et à la Sécurité de la vieillesse (SV) par un seul organisme décisionnel. • Le TSS comprend deux niveaux d'appel, similaires à l'ancien processus d'appel : – La Division générale est composée d'une section chargée de l'assurance-emploi pour les appels en matière d'assurance-emploi et d'une section chargée de la sécurité du revenu pour les appels liés au Régime de pensions du Canada et à la Sécurité de la vieillesse. Un vice-président dirige chaque section de cette division. – La Division d'appel entend des appels concernant des décisions rendues par la Division générale. Le troisième vice-président dirige cette division. • Avant de pouvoir déposer un appel relatif à l'assurance-emploi au TSS, les clients doivent présenter une demande de révision officielle. Il s'agit d'un nouveau processus par lequel les clients de l'assurance-emploi en désaccord avec la décision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada sont en mesure de soumettre de nouveaux renseignements ou des renseignements additionnels que la Commission doit examiner afin de déterminer si une décision peut être renversée ou modifiée. • Les appels sont examinés par un comité composé d'un seul membre qui prendra les décisions. Les membres du tribunal ont le pouvoir de rejeter de façon sommaire un appel lorsque le membre est convaincu que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. • Le TSS a commencé ses activités le 1er avril 2013.	• Élimine le chevauchement administratif dans les services des appels et des tribunaux en remplaçant le système de tribunaux administratifs visant les principaux programmes fédéraux de sécurité sociale par un organe décisionnel à guichet unique. • Cette nouvelle approche portant sur les appels a amené la mise en œuvre d'une série de mesures visant à améliorer l'efficience, à simplifier et moderniser le processus et à réduire les coûts.

Modifications réglementaires : projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi et projet pilote sur les 14 meilleures semaines (2010)	
Élément	**Justification**
Projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi	
• Le projet pilote nº6, soit le projet pilote relatif à la prolongation des semaines de prestations, a été lancé le 6 juin 2004 dans 24 régions économiques de l'assurance-emploi ayant un taux de chômage de 10 % ou plus pour une période de deux ans. Il visait à accroître de cinq le nombre maximum de semaines pour le versement de prestations régulières, jusqu'à concurrence de 45 semaines.	• Visait à déterminer les coûts et les répercussions du prolongement du nombre de semaines de prestations dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était relativement élevé.
• Les paramètres de ce projet pilote ont été relancés le 11 juin 2006 pour une durée de 18 mois dans 21 régions économiques de l'assurance-emploi, en tant que nouveau projet pilote nº10, puis ont été prolongés de nouveau jusqu'au 31 mai 2009. Le projet pilote nº10 augmentait de cinq le nombre maximal de semaines pour le versement des prestations régulières, jusqu'à concurrence de 45 semaines.	
• Le projet pilote nº10 a pris fin plus tôt, soit le 28 février 2009, pour être remplacé par cinq semaines supplémentaires offertes dans le cadre du Plan d'action économique, une mesure nationale en vigueur qui était en vigueur du 1er mars 2009 au 11 septembre 2010. Il augmentait de cinq semaines le nombre maximal de semaines de versement des prestations régulières, jusqu'à concurrence de 50 semaines, pour les demandes présentées entre le 1er mars 2009 et le 11 septembre 2010.	• A offert un large soutien temporaire à tous les travailleurs au cours de la récente récession.
• Le 12 septembre 2010, le gouvernement du Canada a relancé les paramètres du projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi (en tant que projet pilote nº15) pour une période de deux ans. Ce projet se poursuivrait jusqu'au 15 septembre 2012 ou se terminerait plus tôt en cas de reprise économique soutenue. Un élément déclencheur automatique a été mis en œuvre dans les régions où le taux de chômage régional était inférieur à 8 % durant 12 mois consécutifs. Il ciblait les mêmes 21 régions économiques de l'assurance-emploi que le projet pilote nº10.	• Visait à vérifier l'efficacité des prestations régulières supplémentaires de l'assurance-emploi pour réduire le nombre de personnes vivant un écart de revenu entre leur période de prestations d'assurance-emploi et leur retour au travail, ainsi que l'impact d'un élément déclencheur fondé sur le taux de chômage régional.
• Le projet pilote nº15 augmentait de cinq semaines le nombre maximum de semaines pendant lesquelles des prestations régulières pouvaient être versées, jusqu'à concurrence de 45 semaines.	• A permis de recueillir et de d'évaluer plus de données pour mieux saisir l'impact de l'augmentation du nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations régulières pouvaient être versées au cours d'une période de reprise économique.
• Le projet pilote nº15 a pris fin plus tôt dans trois régions où le taux de chômage est demeuré inférieur à 8 % pendant 12 mois consécutifs. Ce fut le cas dans la région économique de St. John's (24 septembre 2011), Chicoutimi-Jonquière (24 mars 2012) et Sudbury (23 juin 2012).	
Projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines	
• Le projet pilote nº7 (14 meilleures semaines) a été lancé le 30 octobre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était de 10 % ou plus. Les paramètres de ce projet pilote ont été relancés le 26 octobre 2008, pour une période de deux ans, en tant que projet pilote nº11 dans 25 régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était de 8 % ou plus.	• Visait à déterminer si le fait d'établir le taux de prestations des prestataires en fonction des 14 semaines où leurs gains étaient les plus élevés au cours de la période d'admissibilité (généralement 52 semaines) précédant leur demande d'assurance-emploi encourageait les prestataires à accepter tout travail disponible.
• En vertu de ce projet pilote, les prestations d'assurance-emploi se fondaient sur les 14 semaines où les gains des prestataires étaient les plus élevés durant la période de référence.	

Élément	Justification
• Le projet pilote n^{0}11, qui au départ devait prendre fin le 23 octobre 2010, a subséquemment été prolongé jusqu'au 25 juin 2011. • Le Plan d'action économique de 2011 a annoncé le renouvellement des paramètres du projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines (en tant que projet pilote n^{0}16) pour une période d'un an. Ce projet s'est déroulé jusqu'au 23 juin 2012 dans les mêmes 25 régions économiques de l'assurance-emploi. Le projet pilote n^{0}16 a par la suite été prolongé jusqu'au 6 avril 2013.	• A fourni des données additionnelles permettant d'évaluer l'efficacité du projet pilote au cours d'une période de reprise économique et d'un cycle économique complet.

Équité pour les familles des militaires : projet de loi C-13 (2010)	
Élément	**Justification**
Meilleur accès aux prestations parentales de l'assurance-emploi pour les familles de militaires	
• La période d'admissibilité aux prestations parentales de l'assurance-emploi a été prolongée afin de soutenir les membres des Forces canadiennes (FC), y compris les réservistes, qui reçoivent l'ordre de reprendre du service pendant leur congé parental ou dont le congé parental est reporté en raison d'une mission militaire impérative. • Les membres des FC bénéficient donc d'une période allant jusqu'à 104 semaines après la naissance ou l'adoption de leur enfant pour se prévaloir d'une partie ou de la totalité des 35 semaines de congé parental auxquelles ils ont droit.	• Offrir plus de souplesse aux familles des militaires pour accéder aux prestations parentales de façon à ce que les parents puissent prendre soin de leur enfant et créer des liens affectifs avec eux, tout en reconnaissant l'importance du service militaire.

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 fut établi dans les comptes du Canada en vue d'enregistrer tous les crédits et les débits en lien avec l'assurance-emploi depuis le 1er janvier 2009, date à compter de laquelle le Compte de l'assurance-emploi fut fermé et l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC) devait veiller à ce que les recettes et les dépenses de l'assurance-emploi s'équilibrent. • Cette modification abroge la disposition en vertu de laquelle des avances provenant du Trésor étaient versées au Compte de l'assurance-emploi, ainsi que la disposition en vertu de laquelle des intérêts pouvaient être payés sur le solde du Compte de l'assurance-emploi. • L'obligation de l'OFAEC d'établir les taux de cotisation à l'assurance-emploi en vertu de l'article 66 de la *Loi sur l'assurance-emploi* a été clarifiée pour veiller à ce que les recettes et les dépenses en lien avec l'assurance-emploi qui sont enregistrées dans le Compte des opérations de l'assurance-emploi s'équilibrent au fil du temps, à partir du 1er janvier 2009.	• Accroît davantage la transparence et l'efficacité du financement du régime d'assurance-emploi. • Correspond aux mesures prises en 2008 pour mettre sur pied l'OFAEC.

Équité pour les travailleurs indépendants : projet de loi C-56 (2009)	
Élément	**Justification**
Prestations spéciales pour les travailleurs indépendants	
• Depuis le 31 janvier 2010, les prestations de maternité, parentales, de maladie et de soignant sont offertes aux travailleurs indépendants. Les travailleurs indépendants peuvent choisir de participer volontairement au régime d'assurance-emploi. Les prestations sont versées depuis le 1er janvier 2011. • Ces prestations correspondent à celles dont bénéficient les employés salariés en vertu du régime actuel d'assurance-emploi.	• Offrent aux travailleurs indépendants canadiens, sur une base facultative, des prestations d'assurance-emploi lorsque divers événements surviennent dans leur vie personnelle, notamment lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, d'une maladie, d'une blessure ou d'une maladie grave d'un membre de la famille.

Loi d'exécution du budget : projet de loi C-10 (2009)	
Élément	**Justification**
Taux de cotisation	
• La loi a été adoptée afin d'établir de façon rétroactive les taux de cotisation pour 2002, 2003 et 2005.	• Cette modification rétroactive a été rendue nécessaire par suite d'une décision de la Cour suprême du Canada relative à l'affaire *CSN-Arvida,* puisque la Cour a statué que les taux de cotisation établis en 2002, 2003 et 2005 ne constituaient pas des frais réglementaires valides sur le plan constitutionnel, mais qu'ils représentaient plutôt une taxe illégale imposée aux cotisants.

Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC) : projet de loi C-50 (2008)	
Élément	**Justification**
Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC)	
• La loi créant l'OFAEC a reçu la sanction royale le 18 juin 2008. • Le mandat prescrit par la loi de l'OFAEC était : – d'établir les taux de cotisation à l'assurance-emploi de façon transparente; – de gérer un compte distinct dans lequel les cotisations excédentaires étaient conservées et investies; – maintenir une réserve pour s'assurer que le Compte des opérations de l'assurance-emploi s'équilibre au fil du temps.	• Veille à ce que les recettes de l'assurance-emploi soient suffisantes pour couvrir les frais liés au régime au cours de la prochaine année. • Utilise les cotisations excédentaires actuelles en vue de réduire les taux de cotisation futurs.

Modifications réglementaires : projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (2008)	
Élément	**Justification**
Projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA)	
• Le projet pilote nº9 (projet pilote DEREMPA) a été lancé le 11 décembre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était de 10 % ou plus. Les paramètres du projet pilote ont été renouvelés le 7 décembre 2008 en tant que projet pilote nº13 dans 25 régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était de 8 % ou plus. • Le projet pilote a réduit le nombre d'heures, qui est passé de 910 à 840, que les DEREMPA devaient avoir accumulé pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi. • Le projet pilote nº13 a pris fin comme prévu le 4 décembre 2010.	• Visait à déterminer si le fait de mettre en place des critères d'admissibilité moindres pour les DEREMPA et de renseigner ces personnes au sujet des programmes d'emploi offerts par le régime améliorait leur employabilité et les aidait à réduire leur future dépendance envers les prestations d'assurance-emploi, en améliorant notamment leur accès aux mesures de la partie II de l'assurance-emploi.

Modifications législatives et réglementaires : Régime québécois d'assurance parentale (2006)	
Élément	**Justification**
Régime québécois d'assurance parentale (RQAP)	
• Depuis le 1er janvier 2006, les résidents du Québec reçoivent des prestations de maternité et parentales par l'entremise du RQAP tout en continuant d'avoir accès aux prestations de maladie, de soignant et pour parents d'enfants gravement malades au moyen du régime d'assurance-emploi. • Le *Règlement sur l'assurance-emploi* offre aux résidents du Québec une réduction des cotisations à l'assurance-emploi qui reflète les économies pour le Compte des opérations de l'assurance-emploi entraînées par l'offre de prestations de maternité et parentales du gouvernement du Québec.	• Assure la cohérence par rapport aux dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* voulant que les provinces puissent instaurer leur propre régime de prestations, pourvu qu'il offre des prestations équivalant à celles offertes dans le cadre de l'assurance-emploi.

Modifications réglementaires : prestations de soignant de l'assurance-emploi (2006)	
Élément	**Justification**
Définition de membre de la famille	
• En vigueur depuis le 14 juin 2006, les critères d'admissibilité pour les prestations de soignant et la définition de membre de la famille, qui précédemment n'incluait que la famille immédiate, ont été élargis pour inclure les membres de la famille élargie et toute autre personne qui est considérée comme de la famille par la personne gravement malade.	• La définition élargie de membre de la famille assure que les soignants additionnels, qui étaient auparavant exclus de la définition de membre de la famille, soient en mesure d'avoir accès aux mesures de soutien du revenu lorsqu'ils doivent quitter leur travail pour prendre soin d'un membre de la famille gravement malade.

Établissement du taux de cotisation annuel par la Commission de l'assurance-emploi du Canada : projet de loi C-43 (2005)	
Élément	**Justification**
Processus d'établissement du taux de cotisation	
• Depuis le 1er janvier 2006, la loi permet à la Commission de l'assurance-emploi du Canada d'établir le taux de cotisation en vertu d'un nouveau mécanisme d'établissement des taux. • Lorsqu'elle établira le taux, la Commission tiendra compte du principe voulant que le taux de cotisation doive générer juste assez de recettes tirées des cotisations pour couvrir les versements à effectuer au cours de l'année. La Commission prendra également en considération le rapport de l'actuaire en chef de l'assurance-emploi, ainsi que tout commentaire provenant du public.	• Favorise un nouveau processus d'établissement du taux, par lequel le taux de cotisation à l'assurance-emploi est déterminé de façon indépendante par la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

Prestations de soignant : projet de loi C-28 (2003)	
Élément	**Justification**
Prestations de soignant	
• En vigueur depuis le 4 janvier 2004, les prestations de soignant sont offertes dans le but d'aider les membres éligibles d'une famille à prodiguer ou à organiser des soins pour un membre de leur famille gravement malade qui risque fortement de mourir. Les prestations sont d'une durée pouvant aller jusqu'à six semaines sur une période de 26 semaines. • La souplesse est un élément clé de ces prestations. Les prestataires peuvent choisir la façon et le moment de présenter une demande de prestations au cours de la période de 26 semaines. Les membres éligibles de la famille peuvent décider qu'une seule personne réclamera les six semaines ou encore partager les prestations entre eux. Les membres éligibles de la famille peuvent réclamer les semaines de prestations de soignant simultanément ou successivement.	• Offre une aide aux travailleurs qui s'absentent temporairement du travail pour fournir des soins ou du soutien à un membre gravement malade de leur famille qui risque fortement de mourir au cours d'une période de 26 semaines.

Accès aux prestations spéciales : projet de loi C-49 (2002)	
Élément	**Justification**
Période pour réclamer des prestations parentales	
• Depuis le 21 avril 2002, les parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté qui est hospitalisé ont la possibilité de prolonger leur période d'admissibilité aux prestations parentales jusqu'à 104 semaines au lieu de 52 semaines.	• Offre aux parents la possibilité d'attendre que leur enfant revienne à la maison avant de recevoir des prestations parentales.
Période pour réclamer des prestations spéciales	
• Depuis le 3 mars 2002, le nombre maximal de semaines combinées de prestations spéciales est passé de 50 à 65 semaines et, dans certaines circonstances, la période de prestations peut être prolongée en conséquence.	• Assure un accès complet aux prestations spéciales aux mères biologiques qui réclament des prestations de maladie avant et après avoir touché des prestations de maternité ou des prestations parentales. • Donne suite à la décision du Tribunal canadien des droits de la personne relativement à l'affaire *McAllister-Windsor.*

Disposition relative aux petites semaines (2001)	
Élément	**Justification**
Disposition relative aux petites semaines	
• Avant la mise en place le 7 avril 2013 de la méthode des meilleures semaines variables pour le calcul des prestations des prestataires, ces dernières étaient calculées en fonction des gains hebdomadaires moyens pour une période de 26 semaines précédant la demande de prestations. La disposition des petites semaines permettait aux prestataires d'exclure les semaines où ils avaient gagné moins de 225 $, sauf si ces semaines s'avéraient nécessaires pour respecter le « dénominateur minimum ». • Les projets pilotes ont testé de 1997 à 2001 une exclusion de 150 $ avant de légiférer l'exclusion en 2001. En 2003, la loi a été modifiée pour augmenter le montant de l'exclusion à 225 $. • Entre octobre 2005 et avril 2013, les prestataires de l'assurance-emploi vivant dans les régions économiques sélectionnées de l'assurance-emploi ont vu leur taux de prestation calculé en fonction des dispositions du projet pilote des 14 meilleures semaines. • Le 7 avril 2013, la disposition des meilleures semaines variables a remplacé celle relative aux petites semaines, sauf pour les pêcheurs.	• Lors de la mise en place de la disposition des petites semaines, le taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi se fondait sur la moyenne des gains assurables gagnés dans les 26 semaines précédant la dernière journée d'emploi. L'inclusion des « petites semaines » dans le calcul des gains moyens des prestataires faisait en sorte que le montant des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi était moindre. Cette approche pour calculer les taux de prestation d'assurance-emploi pouvait involontairement décourager certains travailleurs d'accepter des semaines ayant des gains moindres.

Un régime d'assurance-emploi mieux adapté : projet de loi C-2 (2001)	
Élément	**Justification**
Règle de l'intensité	
• Le 1er octobre 2000, la règle de l'intensité, qui réduisait le taux de prestations d'un point de pourcentage à toutes les 20 semaines de prestations régulières utilisées dans le passé, a été éliminée. La réduction maximale était de cinq points de pourcentage.	• Élimine la règle inefficace qui avait comme effet indésirable d'être punitive.
Remboursement des prestations (récupération)	
• Application d'une nouvelle règle rétroactive à l'année d'imposition 2000 : – Les nouveaux demandeurs de prestations régulières ou de prestations de pêcheur sont désormais exemptés du remboursement des prestations. – Les prestataires de prestations spéciales (de maternité, parentales et de maladie) ne sont plus tenus de rembourser ces prestations. – Le seuil de remboursement des prestations régulières et des prestations de pêcheur se situe maintenant à un seul niveau : 48 750 $ de revenu net, avec un taux de remboursement de 30 %. Le remboursement minimal est de 30 % du revenu net supplémentaire dépassant le seuil de 48 750 $ ou de 30 % des prestations du prestataire, selon le montant le moins élevé.	• Corrige un écart, car une analyse a révélé que la disposition relative au remboursement des prestations avait des répercussions disproportionnées sur les prestataires à revenu moyen. • Cible les prestataires fréquents ayant un revenu élevé. • Simplifie la disposition.

Élément	Justification
Parents qui réintègrent la population active	
• Les règles en vigueur (avec effet rétroactif au 1er octobre 2000) régissant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active ont été rajustées, afin que les prestataires qui réintègrent la population active à la suite d'une absence prolongée pour élever des enfants et qui ont touché des prestations parentales n'aient désormais qu'à travailler le même nombre d'heures que les autres travailleurs pour être admissibles aux prestations régulières.	• Fait en sorte que les parents qui réintègrent la population active à la suite d'une absence prolongée dans le but d'élever de jeunes enfants ne soient pas pénalisés.
Maximum de la rémunération assurable (MRA)	
• Le maximum de la rémunération assurable demeurera fixé à 39 000 $ jusqu'à ce que les revenus moyens excèdent ce niveau, après quoi le maximum de la rémunération assurable sera fondé sur les gains moyens.	• Corrige une lacune lorsque le maximum de la rémunération assurable est plus élevé que le salaire moyen dans l'industrie.
Prestations parentales bonifiées : projet de loi C-32 (2000)	
Élément	**Justification**
Prestations parentales	
• Depuis le 31 décembre 2000, la durée des prestations parentales a été prolongée, passant de 10 à 35 semaines.	• Aide les parents qui travaillent à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales en leur fournissant un revenu de remplacement temporaire lorsqu'ils s'absentent du travail pour prendre soin de leur nouveau-né au cours de la première année de vie de leur enfant ou de la première année de placement de leur enfant (parents adoptifs).
Normes d'admissibilité : prestations spéciales	
• Depuis le 31 décembre 2000, le nombre d'heures d'emploi assurable exigé pour être admissible aux prestations de maternité, parentales ou de maladie a été réduit, passant de 700 à 600 heures.	• Améliore l'accès aux prestations spéciales.
Délai de carence	
• Depuis le 31 décembre 2000, le deuxième parent qui partage le congé parental n'est plus tenu d'observer le délai de carence de deux semaines.	• Favorise l'égalité des sexes et offre une plus grande souplesse en réduisant la perte de revenu pour le deuxième parent.
Rémunération admissible pendant une période de prestations	
• Depuis le 31 décembre 2000, les prestataires qui reçoivent des prestations parentales peuvent également gagner des revenus équivalents à 50 $ ou 25 % de leurs prestations parentales hebdomadaires, selon le montant le plus élevé, sans subir de perte au niveau de leurs prestations d'assurance-emploi.	• Aide les prestataires à faible revenu. • Offre une plus grande souplesse et favorise la participation au marché du travail en permettant de travailler pendant qu'ils reçoivent des prestations parentales.

Réforme importante de l'assurance-emploi : projet de loi C-12 (1996 et 1997)	
Élément	**Justification**
Système fondé sur les heures	
• Depuis janvier 1997, l'admissibilité à l'assurance-emploi se fonde sur le nombre d'heures d'emploi assurable plutôt que sur le nombre de semaines travaillées. • Dans le cas des prestations régulières, les prestataires doivent accumuler de 420 à 700 heures au lieu de 12 à 20 semaines assurables. • Dans le cas des prestations spéciales, les prestataires doivent accumuler 700 heures au lieu de 20 semaines de travail assurable.	• Constitue une mesure plus juste et plus équitable du temps travaillé avec la prise en compte de toutes les heures. • Élimine les inégalités et les anomalies du système fondé sur les semaines en : – reconnaissant les régimes de travail intenses de certains employés; – corrigeant une anomalie du régime d'assurance-chômage, alors que les semaines de 15 heures ou de 50 heures de travail comptaient toutes deux comme une semaine; – éliminant le piège des 14 heures, puisque dans le cadre de l'assurance-chômage, les personnes qui travaillaient moins de 15 heures (soit tout le temps, soit par moment) pour un seul employeur n'étaient pas assurées ou entièrement assurées.
Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active	
• Depuis juillet 1996, les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active avaient besoin de 26 semaines de travail plutôt que de 20 pour être admissibles à l'assurance-emploi. En janvier 1997, les 26 semaines ont été converties en 910 heures. • Cette règle s'applique seulement aux personnes n'ayant eu qu'une faible ou aucune participation au marché du travail, sinon aucun, au cours des deux dernières années. Les travailleurs ayant accumulé au moins 490 heures de travail au cours de l'année précédant leur période de chômage n'auront besoin que de 420 à 700 heures de travail au cours de l'année suivante pour être admissibles à l'assurance-emploi. Les périodes de prestations d'assurance-emploi, d'indemnités d'accident du travail et d'invalidité, ainsi que les congés de maladie comptent au nombre des heures travaillées.	• Brise le cycle de dépendance en veillant à ce que les travailleurs, en particulier les jeunes, créent des liens plus forts avec le marché du travail avant de toucher des prestations d'assurance-emploi. • Rétablit les principes d'assurance du régime en veillant à ce que les travailleurs y contribuent de façon raisonnable avant de toucher des prestations. • Renforce le lien entre les efforts au travail et le droit aux prestations.
Réduction du maximum de la rémunération assurable (MRA)	
• Le MRA a été réduit à 39 000 $ par année (750 $ par semaine) en juillet 1996 et est gelé à ce niveau depuis 2006. Le montant maximum de la prestation hebdomadaire a donc été réduit à 413 $ (55 % de 750 $), alors qu'il était de 448 $ en 1995 et de 465 $ durant les six premiers mois de 1996.	• Rajustait le MRA à un niveau où les prestations d'assurance-emploi ne sont plus concurrentielles avec les salaires de certaines régions du pays et de certaines industries. • Le MRA se fondait sur une formule qui tenait compte des augmentations salariales moyennes au cours des huit années précédant la réduction. Puisque le haut niveau d'inflation et l'augmentation des salaires dans les années 1980 étaient toujours pris en considération dans l'établissement du MRA, celui-ci a augmenté plus rapidement que les salaires.
Réduction de la durée maximale des prestations	
• Depuis juillet 1996, la durée maximale des prestations a été réduite, passant de 50 à 45 semaines.	• Reflète le fait que la plupart des prestataires trouvent du travail dans les 40 premières semaines de prestations.
Calcul des prestations	
• Les prestations hebdomadaires sont calculées de la façon suivante : le total des gains accumulés dans les 26 semaines précédant la présentation de la demande est divisé par le plus élevé entre le nombre de semaines de travail au cours de cette période ou le dénominateur minimal se situant entre 14 et 22 (selon le taux de chômage régional). Le résultat est multiplié par 55 % pour déterminer les prestations hebdomadaires.	• Incite grandement à travailler plus longtemps que la période minimale requise pour être admissible aux prestations (au moins deux semaines de plus qu'en vertu de l'ancienne norme d'admissibilité). • Incite à travailler durant l'intersaison. • Assure un meilleur rapport entre le flux des prestations et les gains habituels.

Élément	Justification
Supplément au revenu familial	
• Les prestataires ayant des enfants et dont le revenu familial net n'excède pas 25 921 $ reçoivent un supplément en plus de leurs prestations de base de l'assurance-emploi. • Le supplément familial a porté le taux maximal de prestations à 65 % en 1997, à 70 % en 1998, à 75 % en 1999 et à 80 % en 2000.	• Améliore le soutien offert aux personnes qui en ont le plus besoin, parce que : – l'ancien taux de soutien de 60 % en vertu de l'assurance-chômage était très mal ciblé : environ 45 % des familles à faible revenu n'étaient pas admissibles; – environ 30 % des personnes qui bénéficiaient du taux de 60 % avaient un revenu familial supérieur à 45 000 $.
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, sans subir de perte au niveau de leurs prestations d'assurance-emploi.	• Aide les prestataires à faible revenu. • Encourage les prestataires à maintenir leur participation au marché du travail, et accroît leurs gains provenant du travail.
Remboursement des prestations (récupération)	
• Le taux de remboursement des prestations était fixé à 0,30 $ pour chaque dollar de revenu net dépassant le seuil. • Le seuil de revenu net était de 48 750 $ pour les personnes ayant accumulé 20 semaines de prestations ou moins au cours des cinq années précédentes (l'ancien niveau étant de 63 570 $). Le taux de remboursement maximal est demeuré à 30 % des prestations touchées. • Le seuil de revenu net pour les personnes ayant accumulé plus de 20 semaines de prestations au cours des cinq années précédentes était de 39 000 $. Le taux de remboursement maximal variait entre 50 % et 100 % des prestations touchées, selon le recours antérieur.	• Les prestations sont plus justes et correspondent plus étroitement aux principes d'assurance. • Dissuade les personnes à revenu annuel élevé de recourir fréquemment à l'assurance-emploi. • La disposition relative au remboursement des prestations a fait l'objet d'une révision dans le projet de loi C-2 (2001).
Règle de l'intensité	
• La règle de l'intensité réduisait le taux de prestations d'un point de pourcentage pour chaque période de 20 semaines de prestations régulières ou de pêcheur touchées au cours des cinq années précédentes. • La réduction maximale était de cinq points de pourcentage.	• A intégré au régime un élément de tarification par incidence, puisque les utilisateurs fréquents assumaient la majorité des coûts. • Décourageait le recours fréquent à l'assurance-emploi en tant que supplément de revenu régulier plutôt que comme assurance en cas de perte d'emploi imprévue, sans pénaliser de manière excessive les personnes ayant fréquemment recours aux prestations ou durant de longues périodes. • A établi un meilleur équilibre entre les cotisations versées et les prestations touchées. • Abrogée dans le projet de loi C-2 (2001).
Couverture au premier dollar	
• Depuis janvier 1997, tous les gains à partir du premier dollar sont assurables, jusqu'à ce que le MRA annuel soit atteint. Aucun minimum ou maximum hebdomadaire n'a été fixé pour déterminer les gains.	• Rend le régime plus équitable et plus équilibré, puisque tous les gains sont assurables. • Réduit les lourdeurs administratives pour les employeurs. • Prévient les abus envers le régime visant à éviter de verser des cotisations.
Remboursement des cotisations	
• Depuis 1997, les cotisations des travailleurs qui gagnent 2 000 $ ou moins par année leur sont remboursées.	• Aide les travailleurs qui doivent verser des cotisations, mais qui n'ont pas suffisamment d'heures pour être admissibles aux prestations.

Élément	Justification
Sanctions plus sévères en cas de fraude	
• Depuis juillet 1996, les pénalités pour les fraudes commises par les employeurs et les prestataires sont plus sévères. • Depuis janvier 1997, les prestataires ayant commis une fraude après le mois de juin 1996 doivent satisfaire à des normes d'admissibilité plus élevées.	• Protège l'intégrité du régime d'assurance-emploi.
Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi :* prestations d'emploi et service national de placement	
• La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit trois différentes mesures pour la mise en œuvre et la prestation des programmes d'emploi grâce aux fonds de l'assurance-emploi.	• La Commission de l'assurance-emploi du Canada a le pouvoir de : – mettre sur pied des programmes d'emploi fédéraux tout en étant tenue de travailler de concert avec les gouvernements provinciaux en ce qui a trait à la conception, à la prestation et à l'évaluation de ces programmes; – conclure des accords en son nom pour l'administration de ses prestations d'emploi et mesures de soutien; – conclure des accords avec les provinces et d'autres entités afin de les aider à supporter les coûts de leurs programmes semblables de prestations et mesures de soutien (Ententes sur le développement du marché du travail).

Annexe 7.2 Plan d'action économique (PAE) — Mesures temporaires de l'assurance-emploi

Loi d'exécution du budget : projets de loi C-3 et C-13 (2011)	
Élément	**Justification**
Modifications au programme de Travail partagé	
• A permis aux accords en vigueur ou ayant pris fin depuis peu d'être prolongés jusqu'à 16 semaines de plus, pour un maximum de 54 semaines. • La mesure prévoyait des rajustements visant à rendre le régime plus souple et plus efficace pour les employeurs : un plan simplifié de reprise des activités, des règles d'utilisation plus souples et des amendements de forme afin de réduire le fardeau administratif. • Ces prolongations sont entrées en vigueur le 4 avril 2011. Elles étaient rétroactives à compter du 20 mars 2011 et ont pris fin le 29 octobre 2011.	• Aide les employeurs se heurtant encore à des difficultés causées par le ralentissement économique à préserver leur main-d'œuvre et à éviter les licenciements lorsqu'ils se rapprochent d'une reprise. • Les changements qui ont rendu le programme plus souple et efficient pour les employeurs s'appuyaient sur les leçons tirées du ralentissement économique.
Crédit temporaire à l'embauche pour les petites entreprises	
• Offrait aux petites entreprises un crédit temporaire à l'embauche pouvant atteindre 1 000 $ pour contrer l'augmentation des cotisations d'assurance-emploi versées par l'entreprise en 2011 par rapport à 2010. • Le crédit, qui a été offert à environ 525 000 employeurs dont le total des cotisations à l'assurance-emploi était égal ou inférieur à 10 000 $ en 2010, réduira leurs coûts salariaux d'environ 165 millions de dollars en 2011.	• Favorise l'embauche de nouveaux travailleurs dans les petites entreprises et leur permettre de profiter des nouveaux débouchés, ainsi que d'être plus concurrentielles au sein de l'économie mondiale.

Modifications supplémentaires au programme de Travail partagé : projet de loi C-9 (2010)	
Élément	**Justification**
Modifications au programme de Travail partagé	
• Ont permis aux accords en vigueur ou ayant pris fin depuis peu d'être prolongés de 26 semaines, jusqu'à un maximum de 78 semaines. • La mesure prévoyait le maintien des modifications apportées précédemment, qui ont eu pour effet d'assouplir davantage les critères d'admissibilité pour les nouveaux accords et de simplifier le processus pour les employeurs. • Ces améliorations ont été en vigueur du 28 février 2010 au 2 avril 2011.	• Pour contrer le ralentissement économique, le programme de Travail partagé a donné aux entreprises et aux employés un soutien supplémentaire pour éviter les mises à pied éventuelles.

Prestations bonifiées pour les travailleurs de longue date : projet de loi C-50 (2009)	
Élément	**Justification**
Prestations supplémentaires temporaires pour les travailleurs de longue date en chômage	
• Les travailleurs de longue date sont des personnes ayant travaillé et versé des cotisations d'assurance-emploi durant une période de temps considérable et qui n'ont pas souvent eu recours aux prestations régulières d'assurance-emploi. • La mesure offrait jusqu'à 20 semaines de prestations supplémentaires, selon la période pendant laquelle une personne admissible avait travaillé et cotisé à l'assurance-emploi. • Visait les prestataires qui correspondaient à la définition d'un travailleur de longue date et qui avaient présenté leur demande entre le 4 janvier 2009 et le 11 septembre 2010.	• En ont profité les travailleurs qui se retrouvaient en chômage, qui avaient peu de chances de retrouver du travail et qui avaient fait une utilisation limitée des prestations d'assurance-emploi dans le passé. • Aidaient les travailleurs qui, dans plusieurs cas, avaient des compétences non facilement transférables. Pour ces travailleurs, trouver un nouvel emploi dans leur industrie ou dans une autre industrie peut avoir été particulièrement difficile dans le contexte économique de cette période.

Aide supplémentaire offerte aux chômeurs : Loi d'exécution du budget : projet de loi C-10 (2009)	
Élément	**Justification**
Initiative d'Aide à la transition de carrière	
• Deux mesures visaient à aider les travailleurs de longue date : – L'initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation (IPAEEF) prolongeait la durée des prestations régulières d'assurance-emploi jusqu'à un maximum de 104 semaines pour les travailleurs de longue date qui participaient à une formation de long terme, y compris une période maximale de 12 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi pour la recherche d'un emploi. – L'Initiative d'investissement des indemnités de départ permettait aux travailleurs de longue date admissibles qui ont utilisé leur indemnité de départ pour investir dans une formation à temps plein de recevoir plus rapidement leurs prestations d'assurance-emploi. • Pour les besoins de l'initiative d'Aide à la transition de carrière, les demandes de prestations des travailleurs de longue date devaient avoir débuté le 25 janvier 2009 ou après cette date, et au plus tard le 29 mai 2010.	• Incite davantage les prestataires à actualiser leurs compétences ou à les améliorer. • Encourage les prestataires à investir dans leur propre formation. • Encourage les prestataires à entreprendre de la formation à long terme pour améliorer leur employabilité.
Modification au programme de Travail partagé	
• Cette modification a prolongé de 14 semaines la durée maximale des accords, jusqu'à un maximum de 52 semaines, pour les demandes reçues entre le 1er février 2009 et le 3 avril 2010. • Elle a aussi eu pour effet d'améliorer l'accès aux accords de Travail partagé en assouplissant les critères d'admission et en simplifiant le processus pour les employeurs.	• Face au ralentissement économique, le programme de Travail partagé a donné aux entreprises et aux employés un soutien supplémentaire pour éviter les mises à pied éventuelles.
Gel du taux de cotisation	
• Cette mesure a gelé à 1,73 $ par tranche de 100 $ le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les travailleurs en 2010, soit le même taux qu'en 2009 et 2008.	• A assuré la stabilité du taux de cotisation au cours de la récession, malgré les coûts plus élevés liés à l'assurance-emploi.