



Mars 2006

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

Madame la Ministre,

Nous sommes heureux de présenter le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2005 – Assurance-emploi*. Ce rapport est le neuvième 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 vise la période du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005. Il renferme une analyse de l'efficacité globale des prestations de revenu d'assurance-emploi et des mesures actives. Les résultats de cette analyse sont comparés à ceux de l'exercice précédent, ainsi qu'aux tendances à long terme.

Le rapport de 2005 présente de l'information provenant d'une évaluation exhaustive qui a été menée afin d'évaluer les prestations de revenu d'assurance-emploi, ainsi que les conclusions sur l'efficacité des prestations d'emploi et des mesures de soutien prévues en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail. Des renseignements détaillés sur les principales études et évaluations dont il est question dans le rapport sont présentés en annexe.

Il faut noter que les conclusions relatives aux répercussions et à l'efficacité du régime d'assurance-emploi s'appuient sur les données disponibles. Comme l'information administrative relative à une demande de prestations n'est fournie pour analyse que plusieurs mois après la fin des versements, les renseignements au sujet des demandes qui ont débuté à la fin de 2004-2005 ne seront disponibles que plus tard. Les analyses fondées sur les données de l'impôt sur le revenu reposent sur l'information la plus récente provenant du régime fiscal, soit celle de 2003.

Nous espérons que vous trouverez ce rapport informatif.

Alan Nymark
Président

Patricia Blackstaffe
Commissaire des travailleurs et travailleuses

André Piché
Commissaire des employeurs

Assurance-emploi

Rapport de contrôle et d'évaluation 2005

Présenté à la

***Ministre des Ressources humaines et du
Développement social Canada***

Le 31 mars 2006

Par

La Commission de l'assurance-emploi du Canada

Préparé par :

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

Pour obtenir d'autres exemplaires de cette publication, veuillez en faire la demande par lettre ou par télécopie, en indiquant le numéro de catalogue : SP-102-04-06F

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

Disponible sur Internet à l'adresse suivante : <http://www.rhdcc.gc.ca>

Disponible en médias substitués sur demande. Composez le 1 800 788-8282 sur un téléphone à clavier.

Also available in English under the title *Employment Insurance – 2005 Monitoring and Assessment Report*

Dans le présent document, le masculin est utilisé au sens neutre afin d'alléger le texte.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2006
N° de cat. HS1-2/2005F
ISBN 0-662-71571-3

Table des matières

Introduction	a
Sommaire	i
Chapitre 1 – Contexte du marché du travail	1
Chapitre 2 – Prestations de revenu	11
I. Clientèle de l'assurance-emploi.....	11
II. Aider les Canadiens à gérer le risque du chômage	14
III. Aider les Canadiens qui travaillent et leur famille.....	20
Chapitre 3 – Prestations d'emploi et mesures de soutien et Service national de placement	25
I. Aperçu pour l'ensemble du pays.....	25
II. Activités Pancanadiennes	32
III. Activités provinciales et territoriales liées aux PEMS	35
Chapitre 4 – Administration du régime	55
I. Contexte	55
II. Améliorations de la prestation des services.....	56
III. Qualité	64
IV. Enquêtes et contrôle.....	67
V. Conclusion	69
Chapitre 5 – Répercussions et efficacité du régime d'assurance-emploi	71
I. L'assurance-emploi et l'économie	71
II. L'assurance-emploi et les collectivités.....	74
III. L'assurance-emploi et les particuliers	79
IV. Promotion de la participation à la vie active.....	103
V. Évaluation des Prestations d'emploi et mesures de soutien.....	109
VI. L'assurance-emploi et le milieu de travail	113
VII. Finances de l'assurance-emploi	115
VIII. Violations.....	117

Les annexes sont sur le disque compact

- Annexe 1 – Statistiques clés du marché du travail
- Annexe 2 – Tableaux des données sur les prestations de revenu
- Annexe 3 – Tableaux des données sur les prestations d'emploi et les mesures de soutien
- Annexe 4 – Profils de collectivités
- Annexe 5 – Études clés citées comme source de référence au chapitre 5
- Annexe 6 – Changements récents au régime d'assurance-emploi

La réforme de l'assurance-emploi, qui a été instaurée en juillet 1996 et en janvier 1997, constituait une importante restructuration du régime d'assurance-chômage. Par conséquent, le gouvernement du Canada a inclus, dans le texte même de la Loi, une disposition obligeant la Commission de l'assurance-emploi du Canada à contrôler et à évaluer les répercussions de la réforme dans le cadre d'une série de rapports annuels déposés au Parlement, portant sur la période allant de 1997 à 2001. Par la suite, cette exigence a été prolongée jusqu'en 2006.

Les conclusions évidentes qui se dégagent des activités de contrôle et d'évaluation ont servi de fondement aux modifications apportées au régime d'assurance-emploi, telles que les améliorations aux prestations de maternité et parentales, les modifications à la réglementation relative aux petites semaines et la mise en œuvre d'un certain nombre de projets pilotes devant servir à tester les nouvelles mesures qui visent à aider les travailleurs saisonniers. Pour veiller à ce que les futures orientations du régime d'assurance-emploi reposent toujours sur des bases solides¹, le gouvernement continuera de contrôler et d'évaluer le régime de façon permanente.

La nouvelle initiative de Service Canada, regroupant plusieurs services et ressources du gouvernement du Canada en un seul réseau de prestation de services, représente un nouveau progrès vers l'amélioration et la modernisation de la prestation de services de l'assurance-emploi, dont l'évolution a été dépeinte dans les dernières versions du *Rapport de contrôle et d'évaluation*. Le lancement de l'initiative de Service Canada se situe au-delà de la période de référence de ce neuvième rapport annuel (qui porte sur l'exercice allant du 1^{er} avril 2004

au 31 mars 2005). Des rapports ultérieurs fourniront des renseignements sur l'administration du régime d'assurance-emploi, qui sera assurée par Service Canada.

Le chapitre 1 du présent rapport donne un aperçu du marché du travail canadien en 2004-2005. Le chapitre 2 offre une vue d'ensemble des prestations d'assurance-emploi (prestations de revenu) versées au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le chapitre 3 analyse le soutien accordé aux travailleurs en chômage grâce aux mesures actives de réemploi, désignées sous le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Le chapitre 4 renferme des renseignements sur l'administration du régime d'assurance-emploi. Le chapitre 5 analyse les répercussions et l'efficacité du régime d'assurance-emploi, et présente les constatations de l'évaluation sommative du régime.

I. COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA

La Commission de l'assurance-emploi du Canada compte quatre membres qui représentent les intérêts du gouvernement, des travailleurs et des employeurs. Le président et le vice-président (le sous-ministre et le sous-ministre délégué de Ressources humaines et Développement social Canada) représentent les intérêts du gouvernement fédéral. Le commissaire des travailleurs et des travailleuses ainsi que le commissaire des employeurs représentent les intérêts des employés et des employeurs respectivement. Entre autres responsabilités, la Commission doit, en vertu du mandat que lui confie la Loi,

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

contrôler et évaluer les répercussions de la réforme de l'assurance-emploi. La Commission de l'assurance-emploi du Canada a jusqu'au 31 mars pour présenter son rapport au ministre, qui doit ensuite le déposer au Parlement.

Le mécanisme de contrôle et d'évaluation permet de mieux saisir l'efficacité du régime d'assurance-emploi. Il rend compte de l'incidence sur les particuliers, les collectivités et l'économie, et contribue à l'évolution du régime en fournissant de la rétroaction sur l'aide qu'il apporte aux Canadiens sous forme de prestations temporaires de soutien du revenu et de mesures de réemploi.

II. MANDAT LÉGISLATIF

De façon précise, le paragraphe 3(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* stipule que :

« La Commission observe et évalue :

- a) la façon dont les personnes, les collectivités et l'économie s'adaptent aux changements apportés par la présente loi aux programmes d'assurance et d'aide à l'emploi prévus par la *Loi sur l'assurance-chômage*;
- b) dans quelle mesure les économies escomptées au titre de la présente loi ont été réalisées;
- c) l'efficacité des prestations et autres formes d'aide mises en œuvre en application de la présente loi, notamment en ce qui a trait à :
 - (i) la façon dont elles sont utilisées par les employés et les employeurs;
 - (ii) leur effet sur l'obligation des prestataires d'être disponibles au travail et de faire des recherches d'emploi, de même que sur les efforts faits par les employeurs en vue de maintenir une main-d'œuvre stable. »

Le neuvième *Rapport de contrôle et d'évaluation* du régime d'assurance-emploi s'inscrit dans le cadre de l'examen annuel de l'assurance-emploi du point de vue de l'économie, des collectivités et des travailleurs individuels. Le rapport évalue également l'utilisation, les répercussions et l'efficacité du régime, le recours aux mesures actives de réemploi et l'interaction entre l'assurance-emploi et le milieu de travail. L'analyse porte sur l'exercice allant du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005. Le rapport renferme également les plus récentes données sur les tendances relevées dans les rapports précédents.

Le chapitre 1 donne un aperçu du marché du travail canadien au cours de la période de référence. Le chapitre 2 porte sur le recours aux prestations de revenu. La participation aux mesures actives de réemploi, connues sous le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), est examinée au chapitre 3, qui rend compte de leur utilisation à l'échelle nationale, provinciale et territoriale.

Le chapitre 4 donne un aperçu de l'administration du régime, notamment des initiatives qui visent à améliorer la prestation des services. Enfin, au chapitre 5, on analyse les répercussions et l'efficacité du régime selon diverses perspectives.

Le marché du travail

Le Canada a connu une remontée de sa croissance économique en 2004-2005, comparativement à l'exercice précédent qui avait été marqué par un ralentissement en raison de la forte appréciation du dollar et d'une série de chocs économiques. Le produit intérieur brut (PIB) s'est accru de 3,3 % en 2004-2005.

La création de 273 300 emplois (+1,7 %) est plus ou moins comparable à la croissance observée au cours de l'exercice précédent, alors

que le taux de chômage annuel moyen est tombé à 7,1 %, un des taux les plus faibles depuis les trente dernières années.

La croissance de l'emploi au cours de l'exercice est uniquement attribuable aux emplois à temps plein, dont la plupart ont été créés dans le secteur des services, ce qui représente 202 700 nouveaux emplois. Le nombre de travailleurs autonomes a augmenté de 61 400 (+2,5 %). Cette croissance est supérieure à celle du travail salarié, mais la proportion de travailleurs autonomes par rapport à l'ensemble des emplois a diminué depuis 1997-1998.

En ce qui a trait aux emplois salariés, 37,4 % de la croissance de l'emploi en 2004-2005 a été enregistrée au sein d'entreprises comptant de 20 à 99 employés. Ces entreprises représentaient près du tiers de l'emploi total. Le nombre total d'heures travaillées au Canada s'est accru de 3,0 % en 2004-2005, suivant la très légère augmentation enregistrée au cours de l'exercice précédent.

En 2004-2005, la croissance de l'emploi a été plus forte en Colombie-Britannique (+2,7 %), en Nouvelle-Écosse (+2,5 %), au Nouveau-Brunswick (+2,1 %), en Alberta (+2,1 %) et à l'Île-du-Prince-Édouard (+2,0 %), tandis que la croissance au Québec était comparable à la moyenne nationale (+1,6 %). En Ontario, les 91 000 nouveaux emplois (+1,5 %) représentaient un tiers de la création d'emplois au Canada.

En 2004-2005, le niveau de scolarité des Canadiens a continué de croître, portant la proportion de la population en âge de travailler et possédant au moins un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires à 46,9 % (en hausse par rapport à 32,7 % en 1990-1991). La croissance de l'emploi en 2004-2005 a été plus prononcée chez les diplômés universitaires (+2,8 %) et chez les travailleurs possédant un

certificat ou un diplôme d'études postsecondaires (+2,6 %). L'emploi a diminué chez les personnes qui ne possédaient pas de diplôme d'études secondaires.

L'assurance-emploi et l'économie

En 2004-2005, 1,9 million de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi ont été présentées, ce qui représente une diminution de 5,6 % par rapport à l'exercice précédent. La valeur des prestations de revenu versées a baissé de 3,4 % en 2004-2005, pour atteindre 12,7 milliards de dollars.

En facilitant un meilleur appariement entre les chômeurs et les emplois disponibles, un régime d'assurance-emploi peut contribuer à une croissance économique stable et à un accroissement de la productivité. Au Canada, les probabilités de trouver un emploi sont élevées chez les chômeurs de longue date qui touchent des prestations d'assurance-emploi, mais on ne peut en dire autant des personnes sans emploi depuis peu. Le régime d'assurance-emploi a une incidence modeste sur la stabilisation de l'économie, puisqu'il ne préserverait que 3,8 % à 6,5 % des emplois en cas de chocs économiques.

Le régime d'assurance-emploi joue aussi un rôle de redistribution dans l'économie canadienne, ce qui se traduit par une redistribution nette du revenu des travailleurs à revenu élevé vers les travailleurs à faible revenu. Les données de l'impôt sur le revenu révèlent également que l'assurance-emploi contribue à la redistribution du revenu au profit des régions où le taux de chômage est élevé et des secteurs d'activité où l'emploi est généralement plus saisonnier.

L'assurance-emploi et les collectivités

Le suivi continu de 14 collectivités représentatives de l'ensemble du pays laisse voir que le régime d'assurance-emploi s'adapte

aux fluctuations des marchés du travail locaux, même si la situation économique varie d'une région à l'autre, en rajustant automatiquement les périodes et les normes d'admissibilité.

L'assurance-emploi et les particuliers

Accès aux prestations

Parmi les chômeurs dont la récente cessation d'emploi était conforme aux critères du régime d'assurance-emploi, 80,4 % étaient admissibles aux prestations en 2004, comparativement à 84,0 % en 2003. L'admissibilité aux prestations varie selon le groupe démographique et la situation d'emploi. Par exemple, les hommes en chômage avaient davantage accès aux prestations (89,6 %) que les femmes (82,3 %). Le taux d'admissibilité plus restreint chez les femmes témoigne des régimes de travail qu'elles adoptent, puisqu'elles sont plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel. De tous les chômeurs ayant travaillé à temps plein, 87,6 % étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi, tandis que cette proportion n'atteignait que 42,8 % chez les personnes ayant travaillé à temps partiel avant d'être en chômage.

L'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECAE), menée par Statistique Canada, a révélé que le taux de prestations des personnes ayant connu une cessation d'emploi récente conforme aux critères du régime d'assurance-emploi était comparable chez les hommes (60,8 %) et les femmes (60,1 %), ces pourcentages étant plus élevés que l'année précédente. Le ratio entre les prestataires d'assurance-emploi et les chômeurs, le ratio P/C, s'élevait à 43,6 % en 2004. Tel que mentionné dans les rapports précédents, il importe de faire une mise en garde au sujet de cette mesure, étant donné qu'elle prend en compte des personnes qui ne sont pas couvertes par l'assurance-emploi

(comme les travailleurs autonomes et d'autres personnes qui ne cotisent pas au régime). Un autre ratio, qui compare le nombre de prestataires aux chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (le ratio P/CC), s'élevait à 63,5 % en 2004.

L'accessibilité est aussi plus restreinte pour les jeunes, étant donné qu'ils sont souvent de nouveaux venus sur le marché du travail et qu'ils doivent satisfaire à une norme d'admissibilité plus élevée, sans compter qu'ils sont plus susceptibles de travailler à temps partiel. En décembre 2003, 42,5 % des jeunes qui étaient de nouveaux venus ou qui réintégraient le marché du travail auraient accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour toucher des prestations d'assurance-emploi (c.-à-d. qu'ils avaient plus de 910 heures d'emploi assurable) s'ils avaient présenté une demande. Cependant, 83,9 % des jeunes qui n'étaient pas des nouveaux venus ou des personnes qui réintégraient le marché du travail auraient accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour toucher des prestations d'assurance-emploi.

En ce qui a trait aux travailleurs âgés, une étude a révélé que la proportion de travailleurs âgés admissibles à l'assurance-emploi était sensiblement la même que celles des travailleurs âgés de 25 à 54 ans. Les travailleurs âgés ont cependant tendance à demeurer en chômage plus longtemps et à épuiser davantage leurs prestations régulières d'assurance-emploi que les autres travailleurs. En 2003-2004, 37,4 % des prestataires âgés de 55 ans et plus ont utilisé l'ensemble de leurs prestations régulières, soit un taux supérieur à celui des autres groupes d'âge.

Parmi les chômeurs dont la cessation d'emploi était récente, qui avaient occupé un travail salarié et qui étaient admissibles à l'assurance-emploi, les immigrants étaient un peu moins

susceptibles d'avoir droit à l'assurance-emploi en 2004 (75,0 %) que les travailleurs nés au Canada (82,5 %). Étant donné la taille relativement réduite de cet échantillon, les données concernant les immigrants varient considérablement d'une année à l'autre.

Dans le cas des pêcheurs autonomes, l'admissibilité à l'assurance-emploi est établie en fonction de la valeur des prises. Une étude a révélé que près de 90 % des pêcheurs autonomes au Canada touchaient des prestations d'assurance-emploi, soit la plus forte proportion parmi les industries saisonnières. Le nombre de pêcheurs ayant droit aux prestations n'a pas diminué malgré le récent moratoire sur la pêche à la morue. Il convient toutefois de préciser que, en raison de l'existence de deux saisons de pêche commerciale distinctes (l'été et l'hiver), les pêcheurs peuvent toucher des prestations deux fois par année. En 2004-2005, le nombre de pêcheurs ayant présenté deux demandes a augmenté de 3,3 %.

Caractère adéquat des prestations

En 2004-2005, le taux de prestations hebdomadaires moyen a augmenté de 1,0 % par rapport à la période de référence précédente, passant ainsi de 312 \$ à 315 \$. Un peu plus de 33 % des prestataires réguliers ont touché le taux de prestations hebdomadaires maximal, qui était de 413 \$. Dans le cas des prestations spéciales, la proportion s'est élevée à environ 29 %, alors qu'elle atteignait près de 70 % pour ce qui est des prestations de pêcheur.

En moyenne, les prestataires réguliers ont reçu des prestations pendant 19,3 semaines, ce qui représente 60,9 % des semaines auxquelles ils avaient droit, soit une légère baisse par rapport aux exercices précédents. En outre, 30,4 % de ces prestataires ont épuisé leurs prestations en 2003-2004, ce qui est inférieur au pourcentage

de l'exercice précédent. De façon générale, les femmes épuisent leurs prestations dans une plus grande proportion que les hommes. Comme elles sont plus susceptibles de travailler à temps partiel, les femmes qui présentent une demande ont généralement accumulé moins d'heures de travail, ce qui leur donne moins de semaines de prestations que les hommes.

En 2004-2005, environ 32 % des personnes ayant touché des prestations de maladie ont utilisé la totalité des 15 semaines de prestations auxquelles ils avaient droit. Le fait que cette proportion soit demeurée relativement stable au cours des dernières années, donne à penser qu'une période de 15 semaines de prestations n'est peut-être pas suffisante pour certains types de prestataires ou de maladies.

L'analyse des demandes de prestations de maternité et parentales a démontré que les parents utilisent au moins 92 % de l'année de prestations à laquelle ils ont droit. La bonification des prestations parentales a permis aux familles de consacrer plus de temps à leur nouveau-né ou à leur enfant nouvellement adopté. En 2004-2005, la participation des hommes aux prestations parentales a continué d'augmenter, quoique cette croissance semble être plus modérée qu'au cours des années précédentes. Selon des études récentes, les femmes profitent des améliorations apportées aux prestations parentales pour rester plus longtemps à la maison. Avant 2001, environ 64 % des mères qui touchaient des prestations d'assurance-emploi retournaient au travail dans les sept mois suivant la naissance de leur enfant, tandis que chez celles qui ont accouché en 2002 ou 2003, moins de 16 % ont repris le travail dans ce délai.

Le caractère adéquat des prestations a aussi été évalué en examinant l'efficacité du supplément familial comme mesure de soutien du revenu

pour les familles à faible revenu ayant des enfants. La proportion de prestataires d'assurance-emploi ayant droit au supplément familial a diminué, puisque les revenus familiaux ont augmenté alors que le seuil d'admissibilité à ce supplément est demeuré à 25 921 \$. En 2004-2005, la proportion de prestataires ayant reçu le supplément familial a diminué, pour atteindre 9,0 %.

Promotion de la participation à la vie active

Le régime d'assurance-emploi comporte certaines dispositions qui visent à renforcer le lien entre l'effort de travail et les prestations, notamment le dénominateur, le travail pendant une période de prestations et la disposition relative aux petites semaines.

Lorsqu'il a été mis en place en 1996-1997, le dénominateur a entraîné un changement considérable dans les nouvelles demandes de prestations établies, étant donné qu'il encourageait les gens à travailler deux semaines de plus que la norme minimale d'admissibilité avant de présenter une demande de prestations. La proportion de prestataires réguliers qui n'ont pas travaillé au moins deux semaines de plus que le minimum requis est passée de 6,7 % juste avant la mise en application du dénominateur à 3,6 % en 1997-1998. Cette proportion est restée relativement stable depuis, se situant à un peu plus de 3 % en 2004-2005. La proportion de prestataires touchés par les effets du dénominateur est plus élevée dans les provinces de l'Atlantique et au Québec qu'en Ontario, dans les Prairies et en Colombie-Britannique.

En 2004-2005, 14,3 % des demandes de prestations établies comprenaient des petites semaines qui étaient exclues du calcul des prestations, représentant une augmentation de près de deux points de pourcentage par

rapport à la période de référence précédente. La proportion accrue de prestations touchées par la disposition relative aux petites semaines (qui était de 9,9 % en 2002-2003) est probablement attribuable en grande partie à la hausse du seuil de la rémunération. En 2004-2005, la disposition relative aux petites semaines a permis aux clients touchés de recevoir en moyenne 11 \$ de plus en prestations, que ce à quoi ils auraient eu droit en l'absence de cette disposition. La proportion de prestations visées par la disposition relative aux petites semaines était beaucoup plus élevée au Québec que dans les autres régions du pays.

La proportion de prestataires qui travaillent pendant une période de prestations a connu une baisse constante. En 2002-2003, 54,9 % des prestataires réguliers ont déclaré une période de travail pendant leur période de prestations, ce qui représente une baisse par rapport à 56,8 % au cours de la période précédente. Cette tendance à long terme indique peut-être que les prestataires hésitent à accepter un emploi pendant qu'ils reçoivent des prestations. Parmi les prestataires ayant travaillé pendant une période de prestations, une grande majorité (43,2 %) a travaillé moins de cinq semaines. Près d'un prestataire sur cinq a déclaré avoir travaillé 21 semaines ou plus pendant qu'il touchait des prestations d'assurance-emploi.

Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)

En 2004-2005, environ 636 000 personnes ont bénéficié des PEMS financées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il y a eu 978 000 nouvelles interventions, chaque personne ayant participé en moyenne à 1,5 nouvelle intervention. Dans l'ensemble,

le recours aux programmes d'emploi de longue durée a diminué de 3,3 % au cours de l'exercice, alors que les interventions liées aux services d'emploi à court terme, comme le counseling et les clubs de recherche d'emploi, ont connu une hausse de 3,5 %.

Selon les résultats des évaluations sommatives, les PEMS auraient des répercussions positives nettes modestes sur les participants selon le programme, le type de client et la province ou le territoire. Étant donné la variabilité des résultats et les différences dans la conjoncture du marché du travail local dans l'ensemble du Canada, il est difficile de généraliser dans une large mesure les résultats obtenus selon l'intervention, le type de client et les provinces ou territoires. Les répercussions nettes sont basées sur les résultats d'évaluation provenant de la Colombie-Britannique, du Québec, de l'Alberta, de l'Ontario, de Terre-Neuve-et-Labrador et du Nunavut.

Comme les impacts sont de façon globale à caractère mixte, les constatations tirées des évaluations des PEMS correspondent généralement à celles qui ont été faites dans d'autres pays. Cependant, il faut noter que les programmes et les méthodes servant à les évaluer varient considérablement d'un pays à l'autre. Les évaluations sommatives des PEMS ont confirmé l'importance d'une expérience de travail conjuguée à la formation, ce qui ressort aussi de la majeure partie des études internationales qui ont porté sur le sujet. Les résultats de l'évaluation font ressortir les effets importants de la situation des marchés du travail locaux et des caractéristiques des clients sur le plan de la diversité des programmes offerts et de leurs résultats. Il importe d'adapter les programmes aux besoins locaux.

L'assurance-emploi et le milieu de travail

Le programme de Travail partagé a été évalué en 2003-2004. L'évaluation a conclu que le rendement du programme répondait largement aux attentes et qu'il permettait bel et bien d'éviter un grand nombre de mises à pied temporaires. Le programme a été particulièrement utile pour soutenir le marché du travail lorsque celui-ci a connu des perturbations inattendues. Les entreprises qui ont participé au programme de Travail partagé le voient généralement d'un œil très favorable et, selon les résultats de l'évaluation, croient qu'il favorise le bon moral des employés, en plus de les aider à garder les employés qualifiés durant les périodes temporaires de ralentissement économique.

En 2004-2005, les clients ont présenté 11 521 nouvelles demandes de prestations pour travail partagé, et les ententes de Travail partagé ont permis d'éviter quelque 3 282 mises à pied temporaires, bien que certaines mises à pied évitées grâce au programme puissent se produire une fois que l'entente a pris fin.

Le rythme très rapide auquel se font la recherche et le développement dans la plupart des industries rend la formation continue obligatoire pour les entreprises qui veulent demeurer concurrentielles. Les apprentis acquièrent de nouvelles compétences au cours de séances de formation courtes, mais fréquentes, qui sont immédiatement applicables à leur travail. Pour soutenir les apprentis et pour encourager le perfectionnement continu des compétences, le gouvernement du Canada a annoncé dans son budget de 2001 que les apprentis qui touchent des prestations d'assurance-emploi pendant qu'ils s'absentent de leur travail pour recevoir une formation, ne devront observer

qu'un seul délai de carence, même si leur formation comporte plusieurs modules distincts et répartis sur un certain nombre d'années.

En 2004-2005, 31 620 demandes de prestations d'apprentis ont été présentées. De ce nombre, 11 300 n'étaient pas assujetties au délai de carence.

Tendances au chapitre des contributions et des dépenses

Depuis 1996, il y a eu des changements considérables dans les contributions et les dépenses du régime d'assurance-emploi chaque année. Cette situation est attribuable à une baisse des cotisations d'assurance-emploi, à l'augmentation des dépenses imputables à la bonification des programmes et à des changements importants dans le marché du travail au Canada. Une évaluation sommative a permis d'observer l'évolution des dépenses engagées au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, pour autant qu'elles relèvent des contributions totales au programme par le biais des cotisations. En 1993, les dépenses totales étaient supérieures au total des contributions. En proportion des contributions totales, les dépenses ont amorcé une tendance à la baisse en 1994-1995 pour atteindre leur point le plus bas en 2000-2001, au moment où les dépenses totales représentaient 60 % des revenus. La tendance à la baisse s'est inversée à la suite des bonifications apportées aux prestations de maternité et parentales, de l'augmentation des dépenses liées aux interventions de Développement des compétences, ainsi que d'autres types de dépenses.

Violations

Depuis janvier 1997, les prestataires d'assurance-emploi qui abusent délibérément du régime reçoivent un avis de violation en plus d'une pénalité financière. À la suite

d'une « violation », ils doivent accumuler plus d'heures de travail assurable pour avoir droit à des prestations. En 2004-2005, 7 730 périodes de prestations n'ont pas été établies parce que le seuil minimal d'admissibilité du prestataire avait été haussé à la suite d'une violation, ce qui représente un évitement des coûts d'un peu plus de 40 millions de dollars.

Administration du régime – Prestation des services

En 2004-2005, le gouvernement a poursuivi ses efforts en vue d'améliorer la qualité des services offerts aux Canadiens de façon à mieux répondre à leurs besoins et à leurs attentes. Il prend donc des mesures afin que ses programmes et ses services soient davantage axés sur le client, et qu'ils soient uniformes, à jour, intégrés et accessibles grâce à différents modes de prestation. Ce processus a nécessité une modernisation et une transformation des méthodes par lesquelles les prestations et les services étaient offerts. On s'est donc employé à élargir et à améliorer les services électroniques disponibles, en faisant en sorte qu'ils soient aisément accessibles et faciles d'emploi, et à élaborer de nouvelles normes de services tout en améliorant la qualité du traitement des demandes de prestations.

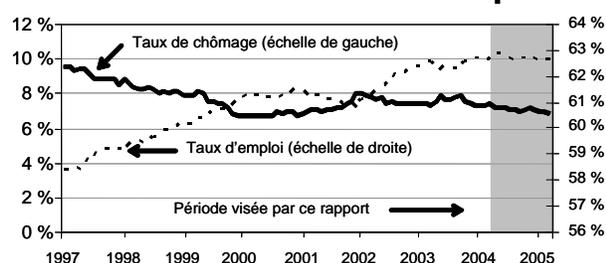
En 2004-2005, deux millions de prestataires ont présenté leur demande au moyen de la Demande de prestations d'assurance-emploi en direct, 51 % d'entre eux ayant utilisé un Poste d'accès de services aux citoyens dans l'un des bureaux de Ressources humaines et Développement social Canada. Plus de 98 % des prestataires ont utilisé les services de déclaration du prestataire par voie électronique (le Service automatisé de déclaration par téléphone et le Service de déclaration par Internet), portant ainsi le nombre de déclarations à plus de 18 millions.

Les employeurs peuvent également utiliser un système de déclaration sur le Web, appelé RE Web, qui leur permet de transmettre leurs relevés d'emploi (RE). En 2004-2005, les employeurs ont produit près de 562 000 RE au moyen du RE Web, et 9 526 employeurs se sont enregistrés en tant qu'utilisateurs du RE Web.

En 2004-2005, le taux d'exactitude des paiements de prestations d'assurance-emploi était de 95,5 %, taux qui dépassait les objectifs fixés. Cette amélioration est en grande partie attribuable à la stabilisation des changements apportés au régime, aux mesures adoptées en vue d'améliorer l'application du régime, et à la volonté d'examiner la façon dont les erreurs sont détectées et signalées dans une perspective d'amélioration. On s'attend à ce que ces résultats continuent de s'améliorer grâce à la mise en œuvre d'un plan d'action national de gestion de la qualité et d'un plan d'assurance de la qualité d'une durée de trois ans visant à évaluer le rendement.

Le présent chapitre énonce les principaux développements survenus sur le marché du travail ainsi que le contexte économique dans lequel on peut évaluer le régime d'assurance-emploi pour l'exercice 2004-2005. Sauf indication contraire, les données que renferme le présent chapitre proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada (EPA)¹. L'annexe 1 fournit de plus amples détails sur les divers éléments abordés dans le présent chapitre.

Graphique 1 :
Contexte économique depuis
la réforme de l'assurance-emploi



Source : Enquête sur la population active

1. Aperçu

La vigueur de la croissance économique du Canada s'est accrue au cours de l'exercice 2004-2005. L'économie s'est remise d'une suite inhabituelle de perturbations économiques² survenues en 2003-2004 et s'est rapprochée de son potentiel de production³. Le PIB a augmenté de 3,3 % en 2004-2005, après avoir connu une croissance de seulement 1,6 % au

cours de l'exercice précédent⁴. De tous les pays du G7, le Canada est celui qui a connu la plus forte augmentation du PIB entre 2000 et 2004, avec un taux de croissance annuel moyen de 3,1 %⁵.

La croissance du PIB a été beaucoup plus prononcée durant les six premiers mois de 2004-2005 que durant l'autre moitié de l'année, lorsque le dollar canadien s'est apprécié de manière plus marquée⁶.

La croissance du PIB a été stimulée par la demande au chapitre de la consommation et des investissements, mais partiellement contrecarrée par une forte augmentation des importations.

En 2004-2005, le nombre d'emplois a augmenté de 273 300 (+1,7 %), tous à temps plein.

Le nombre d'emplois à temps partiel est demeuré relativement stable durant l'année. La croissance de l'emploi de 1,7 % enregistrée en 2004-2005 correspondait plus ou moins à celle de 1,9 % atteinte lors de l'exercice précédent. La croissance de l'emploi s'est surtout fait sentir entre les mois d'avril et de décembre 2004, avec une faible hausse de janvier à mars 2005 (graphique 2). Le taux de chômage annuel moyen est tombé à 7,1 %, comparativement à 7,6 % l'année précédente.

¹ La période de référence visée par ce rapport est l'exercice allant du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005. La croissance de l'emploi et les mesures du chômage ont été calculées à l'aide des moyennes annuelles de données désaisonnalisées tirées de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Lorsque des données désaisonnalisées n'étaient pas disponibles, des estimations non désaisonnalisées de l'EPA ont été utilisées.

² Ces perturbations économiques comprennent la soudaine crise du syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS), la crise de l'encéphalopathie bovine spongiforme (ou maladie de la vache folle), la panne d'électricité majeure survenue en Ontario en août 2003, de même qu'une série de tempêtes exceptionnellement violentes ayant touché les provinces de l'Atlantique.

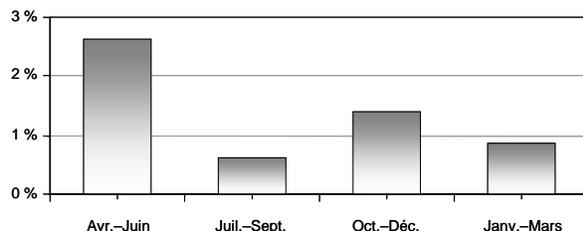
³ Banque du Canada, mise à jour du Rapport sur la politique monétaire de juillet 2005.

⁴ Les données sur le PIB et d'autres indices économiques non liés au marché du travail proviennent des Comptes nationaux de Statistique Canada.

⁵ Katherine Marshall, « Le Canada par rapport au G8 », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-XIE au catalogue, juin 2005.

⁶ La valeur du dollar canadien s'établissait, en moyenne, à 0,75 \$US durant la première moitié de 2004-2005, et avoisinait les 0,82 \$US au cours du second semestre.

Graphique 2 :
Croissance de l'emploi par trimestre
(taux annuels)



Source : Enquête sur la population active

2. Emploi

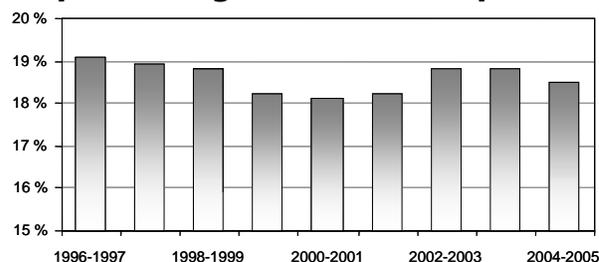
En 2004-2005, le nombre d'emplois a augmenté de 273 300 (+1,7 %), ce qui a porté le gain réalisé à ce chapitre depuis 1999-2000 à près de 1,5 million d'emplois. Malgré la modeste augmentation en 2004-2005, le taux d'emploi annuel moyen a atteint un nouveau sommet de 62,7 % chez les personnes de 15 ans et plus, comparativement à 62,5 % enregistré l'année précédente, et à 60,8 % en 1999-2000. De tous les pays du G7, le Canada est celui qui a connu la deuxième plus forte croissance du taux d'emploi chez les 15 à 64 ans (+2,3 points de pourcentage) entre 1990 et 2004. L'Italie affichait la plus forte croissance (+4,8 points de pourcentage), mais son taux d'emploi était nettement plus bas que celui observé au Canada en 2004 (57,4 % contre 72,6 %)⁷.

La population active au Canada a augmenté de 1,2 % en 2004-2005, ce qui représente la plus faible augmentation depuis 1996-1997. Le taux de participation s'est légèrement replié à 67,5 %, par comparaison au taux de 67,6% atteint l'année précédente.

En 2004-2005, le nombre d'emplois à plein temps a augmenté de 273 300, ce qui représente la totalité de la croissance nette au chapitre de l'emploi. Depuis 1999-2000, les emplois à plein temps représentent près de 80 % de tous les nouveaux emplois. Le nombre

de travailleurs à temps partiel étant resté le même en 2004-2005, la proportion d'emplois à temps partiel par rapport à tous les emplois a connu une légère baisse, pour s'établir à 18,5 %. La proportion d'emplois à temps partiel par rapport à l'emploi total est toutefois demeurée relativement stable au cours des dix dernières années (graphique 3).

Graphique 3 :
Emploi à temps partiel exprimé en pourcentage de tous les emplois



Source : Enquête sur la population active

La majeure partie de la croissance de l'emploi en 2004-2005 est survenue du côté de l'emploi salarié, avec la création de 211 800 emplois (+1,6 %). L'augmentation du nombre de travailleurs salariés a été plus rapide dans le secteur public que dans le secteur privé.

Tableau 1 :
Taux de croissance annuel et proportion des travailleurs autonomes

	Taux de croissance annuel (%)		Proportion du travail autonome dans le total de l'emploi (%)
	Travailleurs salariés	Travailleurs autonomes	
1994-1995	2,9	0,9	15,5
1995-1996	0,8	3,4	15,8
1996-1997	0,4	4,3	16,3
1997-1998	1,4	8,1	17,2
1998-1999	2,6	1,7	17,1
1999-2000	3,0	0,9	16,8
2000-2001	3,5	-4,5	15,7
2001-2002	1,9	-2,6	15,1
2002-2003	3,0	3,1	15,2
2003-2004	1,7	3,0	15,3
2004-2005	1,6	2,5	15,5

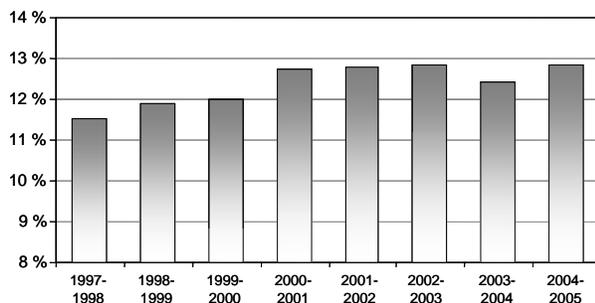
Source : Enquête sur la population active

⁷ Les données ayant permis la comparaison entre les pays du G7 sont celles de l'OCDE.

En 2004-2005, le nombre de travailleurs autonomes a augmenté de 61 400 (+2,5 %). Comme lors des deux années précédentes, la croissance de l'emploi autonome a été proportionnellement plus rapide que l'emploi salarié, mais la proportion de travailleurs autonomes par rapport à la totalité des emplois a diminué depuis 1997-1998 (tableau 1). La grande majorité des travailleurs autonomes ne sont pas couverts par le régime d'assurance-emploi.

En 2004-2005, 12,9 % de tous les travailleurs avaient des régimes de travail temporaire (graphique 4). Ces régimes, qui incluent le travail saisonnier, représentaient 12 à 13 % de tous les emplois exercés ces dernières années. Le travail saisonnier ne représentait que 3,0 % de l'emploi total en 2004-2005. Il constitue pourtant un aspect important d'un bon nombre de marchés du travail locaux au Canada et les travailleurs saisonniers représentent un groupe important de clients pour le régime d'assurance-emploi.

**Graphique 4 :
Proportion des travailleurs occupant
des emplois temporaires**



Source : Enquête sur la population active

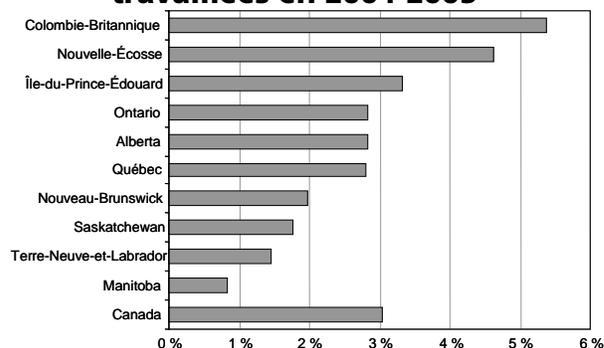
Heures travaillées

Les normes d'admissibilité de l'assurance-emploi sont fondées sur le nombre d'heures travaillées. Au Canada, le total des heures travaillées a connu une hausse de 3,0 % en 2004-2005, après n'avoir augmenté que de

0,1 % l'année précédente. Le nombre d'heures travaillées s'est accru dans chaque province, la Colombie-Britannique (+5,4 %) et la Nouvelle-Écosse (+4,6 %) ayant connu les plus importantes augmentations.

Le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires est passé à 36,9 heures en 2004-2005, ce qui représente une faible hausse par rapport à 36,5 heures en 2003-2004. Cette hausse fait suite à trois années de baisse. Chez les hommes, la semaine moyenne de travail était de 40,1 heures en 2004-2005, alors qu'elle était de 33,1 heures chez les femmes. Au cours de ce même exercice, la moyenne des heures travaillées par semaine était de 41,0 heures dans le cas des travailleurs à temps plein et de 18,8 heures pour les travailleurs à temps partiel.

**Graphique 5 :
Fluctuations des heures réelles
travaillées en 2004-2005**



Source : Enquête sur la population active

Revenu

Le salaire hebdomadaire moyen s'est accru de 2,6 % en 2004-2005, passant de 667,14 \$ à 684,32 \$. Cette hausse est principalement attribuable à une augmentation des salaires horaires plutôt qu'à une plus longue semaine de travail moyenne. Le salaire hebdomadaire a augmenté davantage chez les femmes (+2,9 %) que chez les hommes (+2,4 %). Cependant, en 2004-2005, le salaire hebdomadaire moyen des femmes représentait 72 % de celui des hommes

(une hausse par rapport à 68 % en 1996-1997). Combiné aux gains réalisés du côté de l'emploi salarié au cours de l'exercice financier, le total des sommes versées en salaires a augmenté de 4,2 %. Les salaires permettent de déterminer à la fois les prestations hebdomadaires reçues par les prestataires d'assurance-emploi et les cotisations versées par les employeurs et les employés.

Travailleurs à faible revenu

En 2003, 536 000 Canadiens étaient considérés comme des travailleurs à faible revenu⁸ selon le seuil de faible revenu après impôt⁹ établi par Statistique Canada. Les travailleurs à faible revenu ont démontré un fort lien avec le marché du travail, puisque 71 % d'entre eux ont travaillé 1 500 heures et plus en 2003. Une large proportion (43 %) de travailleurs à faible revenu étaient des travailleurs autonomes. Chez les salariés, le salaire moyen était de 11,70 \$ l'heure pour les travailleurs à faible revenu, comparativement à 20,50 \$ l'heure pour ceux qui n'étaient pas dans une situation de faible revenu.

En 2003, les caractéristiques familiales des personnes ayant travaillé au moins 910 heures étaient étroitement liées avec le fait d'avoir un faible revenu familial. Les travailleurs qui étaient le seul soutien de famille¹⁰ au sein du ménage étaient beaucoup plus susceptibles d'avoir un faible revenu familial que les autres

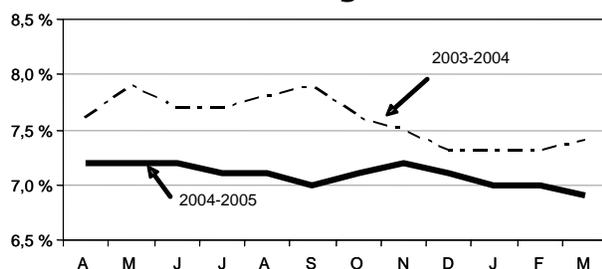
travailleurs. De plus, la probabilité de vivre dans une situation de pauvreté augmentait avec le nombre d'enfants, peu importe si le ménage comptait deux soutiens économiques ou un seul. En fait, si toutes les autres caractéristiques demeuraient constantes, la probabilité pour un travailleur canadien de toucher un faible revenu n'était seulement que de 2 % si cette personne faisait partie d'un couple sans enfants comptant sur deux revenus. Cette probabilité augmentait à 10 % si cette personne était le seul soutien économique d'un couple sans enfant, et à 20 % si la famille était composée de trois enfants ou plus. Le sexe des travailleurs ne semblait pas être un facteur déterminant pour expliquer une situation de faible revenu. Toutefois, d'autres facteurs, comme le fait d'être un travailleur autonome, d'être jeune (18 à 24 ans), d'être un immigrant récent ou un Autochtone vivant à l'extérieur d'une réserve, et de travailler dans le secteur des ventes et des services, étaient associés à une plus grande incidence de risque de faible revenu parmi les travailleurs. De plus, 37 % des travailleurs à faible revenu ont signalé avoir connu une période de chômage en 2003, peu importe le nombre d'heures travaillées.

⁸ Les travailleurs à faible revenu sont des personnes âgées de 18 à 64 ans qui ont occupé un emploi rémunéré pendant au moins 910 heures au cours de l'année, qui ne sont pas des étudiants à temps plein (travailleurs) et dont le revenu familial est inférieur à un seuil de faible revenu (seuil de faible revenu après impôt ou mesure de la pauvreté fondée sur un panier de consommation). Pour plus d'information sur le seuil de faible revenu après impôt, voir : <http://www.statcan.ca/francais/research/75F0002MIF/75F0002MIF2004002.pdf>.

⁹ Le nombre de personnes à faible revenu varie selon la mesure de faible revenu utilisée. Par exemple, en 2001, 460 000 personnes étaient considérées comme des travailleurs à faible revenu lorsque la mesure du seuil de faible revenu après impôt était utilisée, alors que 653 000 personnes étaient considérées comme tels selon la mesure fondée sur un panier de consommation. Comme les seuils fondés sur cette dernière mesure ne sont pas encore disponibles pour l'année 2003, les résultats reposent uniquement sur le seuil de faible revenu après impôt. Toutefois, dans d'autres publications, les travailleurs à faible revenu sont identifiés selon la mesure fondée sur un panier de consommation (plus particulièrement, « Les travailleurs à faible revenu au Canada », *Horizons*, Projet de recherche sur les politiques, volume 7, n° 2, décembre 2004, p. 51-57).

¹⁰ Cette définition comprend les personnes seules, les chefs de famille monoparentale et les soutiens économiques uniques vivant en couple.

**Graphique 6 :
Taux de chômage national**

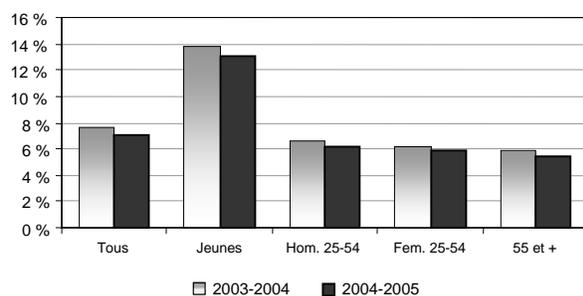


Source : Enquête sur la population active

3. Chômage

En 2004-2005, le taux de chômage annuel moyen au Canada est tombé à 7,1 %, par rapport à 7,6 % lors de l'exercice précédent. Ce taux constitue l'un des plus bas observés ces trois dernières décennies. Le taux de chômage a chuté pour tous les groupes démographiques en 2004-2005, pour se situer à 13,0 % chez les jeunes, à 6,1 % chez les hommes de 25 à 54 ans, à 5,9 % chez les femmes du même groupe d'âge, et à 5,5 % chez les hommes et les femmes de 55 ans et plus (graphique 7).

**Graphique 7 :
Taux de chômage selon l'âge
et le sexe**



Source : Enquête sur la population active

En 2004-2005, le nombre annuel moyen de chômeurs a diminué de 68 800 (-5,3 %), pour se situer à 1,22 million (par rapport à 1,29 million de chômeurs durant l'exercice précédent). Les baisses étaient généralisées autant dans les groupes démographiques que dans les provinces.

Les raisons pour lesquelles les gens perdent leur travail ont une incidence sur leur admissibilité aux prestations d'assurance-emploi. Ces raisons ont peu changé en 2004-2005. Les personnes qui ont perdu leur emploi représentaient presque la moitié (45,6 %) de tous les chômeurs, celles qui ont quitté leur emploi, 22,4 %, et les personnes qui ont intégré ou réintégré le marché du travail après un an d'absence ou davantage, 31,9 %.

Les personnes qui ont été en chômage pendant plus d'un an (chômeurs de longue date) représentaient 4,8 % de l'ensemble des chômeurs en 2004-2005, soit une baisse par rapport à 5,0 % l'année précédente. Plus de 63 % des chômeurs de longue date étaient des hommes. Les jeunes (de 15 à 24 ans) comptaient pour 6,5 % des chômeurs de longue date, et les travailleurs de 25 à 54 ans, pour près des trois quarts des personnes qui avaient été sans emploi pendant plus d'un an. Les personnes de 55 ans et plus représentaient environ 19 % des chômeurs de longue date (malgré le fait qu'ils représentaient à peine 10 % de tous les chômeurs). Pour être admissible à des prestations d'assurance-emploi, la personne qui en fait la demande doit avoir exercé un emploi assurable (et donc avoir payé des cotisations) au cours des 52 semaines précédant sa demande.

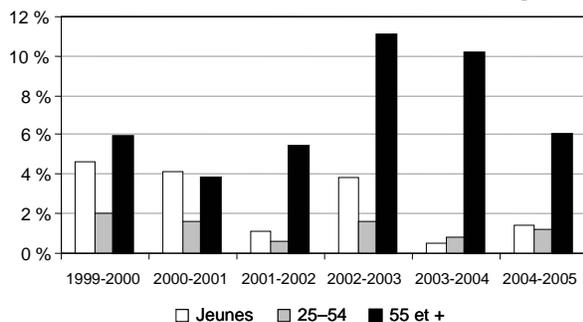
4. Groupes démographiques

Les gains réalisés en 2004-2005 au chapitre de l'emploi ont été répartis de façon quasi uniforme entre les hommes (+139 600) et les femmes (+133 700). La croissance de l'emploi a aussi été observée chez tous les groupes d'âge. Le nombre d'emplois a augmenté de 29 200 chez les jeunes, ce qui représente environ 11 % de la croissance totale de l'emploi. Chez les 25 à 54 ans, l'emploi a augmenté de 126 500 (46 % du total), alors que chez les travailleurs

de 55 ans et plus, le nombre d'emplois s'est accru de 117 600 (43 % de la croissance totale).

Ces dernières années, la croissance de l'emploi a été plus marquée chez les travailleurs âgés que chez les jeunes et les travailleurs de 25 à 54 ans (graphique 8). En 2004-2005, l'emploi chez les travailleurs âgés a augmenté de 5,9 %, soit à un rythme plus de trois fois plus rapide que celui de la moyenne nationale. La proportion d'emplois occupés par des travailleurs âgés a ainsi été portée à 13,2 %, par rapport à 9,5 % en 1995-1996.

**Graphique 8 :
Croissance de l'emploi selon l'âge**



Source : Enquête sur la population active

La création d'emplois au cours de la dernière décennie a propulsé le taux d'emploi au plus haut niveau (62,7 %) jamais enregistré en 2004-2005. Les jeunes occupaient un emploi dans une proportion de 58,1 %, soit le taux d'emploi le plus élevé depuis 1990-1991. Chez les adultes de 25 à 54 ans, le taux d'emploi a atteint un niveau record de 81,3 %. Chez les travailleurs de 55 ans et plus, il s'est établi à 29,2 %, soit le plus haut taux enregistré depuis la fin des années 1970.

Immigrants

En général, l'accès au marché du travail tend à être plus difficile pour les nouveaux immigrants que pour les autres travailleurs. Néanmoins, les résultats qu'obtiennent les immigrants sur le marché du travail se rapprochent des moyennes nationales à mesure que s'écoule le temps passé au Canada. Selon une récente enquête de Statistique Canada¹¹, « 26 semaines après leur arrivée, 50 % des immigrants âgés de 25 à 44 ans avaient un emploi. Cette proportion était inférieure de 30 points de pourcentage au taux d'emploi de tous les travailleurs canadiens appartenant au même groupe d'âge pendant la même période [...] Cet écart n'est pas surprenant, compte tenu du fait que les immigrants disposaient de peu de temps pour s'intégrer à la population active et mener les nombreuses activités inhérentes à leur établissement au pays. »

L'enquête a aussi révélé que « 52 semaines suivant leur arrivée, le taux d'emploi chez les immigrants dans la force de l'âge se situait à 58 %, soit 23 points de pourcentage de moins que le taux national pour ce groupe d'âge pendant la même période (81 %). Cent quatre semaines après leur arrivée, le taux d'emploi chez les immigrants dans la force de l'âge s'établissait à 63 %, soit 18 points de pourcentage sous le taux national de 81 % pour la même période. »

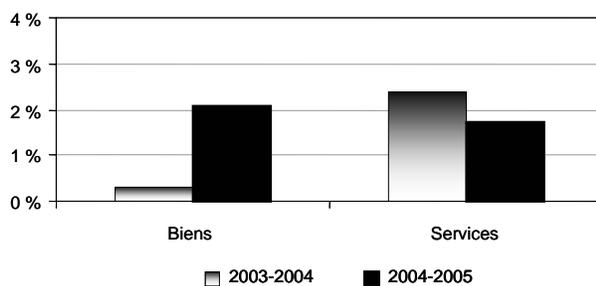
L'enquête conclut que 80 % des immigrants dans la force de l'âge ont trouvé un emploi au cours de leurs deux premières années au Canada. De ce nombre, 42 % ont trouvé un emploi dans le domaine de leur choix.

¹¹ Statistique Canada, *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : progrès et défis des nouveaux immigrants sur le marché du travail*, Statistique Canada, n° 89-615-XIE au catalogue, octobre 2005.

5. *Marchés du travail selon le secteur et la taille de l'établissement*

En 2004-2005, le nombre d'emplois a augmenté de 202 700 (+1,7 %) dans le secteur des services et de 70 600 (+1,8 %) dans le secteur des biens. La croissance dans le secteur des biens était surtout attribuable à une forte demande dans l'industrie de l'habitation. Dans l'industrie de la construction, la croissance nette du nombre d'emplois a été de 57 700 (+6,3 %). Malgré la hausse du dollar canadien, l'emploi moyen dans l'industrie de la fabrication a tout de même connu une légère augmentation (+12 100 ou 0,5 %) au cours de l'exercice.

**Graphique 9 :
Croissance de l'emploi
selon l'industrie**



Source : Enquête sur la population active

Du côté du secteur des services, l'industrie des finances, de l'assurance, de l'immobilier et de la location a connu une augmentation de 49 800 emplois (+5,4 %) en 2004-2005, ce qui allait de pair avec la forte croissance dans le domaine de la construction. D'autres hausses importantes de l'emploi ont été observées dans le secteur des services, notamment dans l'industrie du commerce (+46 700), celle des soins de santé et de l'assistance sociale (+41 400), ainsi que dans celle des services aux entreprises, des services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien (+20 200).

Les établissements de plus de 500 employés (+3,5 %) et ceux comptant de 20 à 99 employés (+1,8 %) ont connu la croissance la plus rapide

au chapitre de l'emploi. Par contre, l'emploi dans les petites entreprises (moins de 20 employés) n'a augmenté que de 0,6 %.

En 2004-2005, 12,8 % des employés salariés travaillaient dans des établissements de plus de 500 employés, et 21,4 %, dans des établissements comptant de 100 à 500 employés. Au cours de ce même exercice, 37,4 % de tous les nouveaux emplois ont été créés au sein d'entreprises comptant de 20 à 99 employés, malgré le fait que ceux-ci ne représentaient que 32,7 % de l'ensemble des travailleurs salariés. À l'inverse, 13,0 % de la croissance de l'emploi était attribuable aux établissements comptant moins de 20 employés, même s'ils représentaient 33,0 % de tous les emplois salariés. Dans l'ensemble, la proportion des emplois salariés selon la taille de l'établissement est restée relativement stable depuis 1996-1997.

6. *Marchés du travail provinciaux*

En 2004-2005, l'emploi a augmenté dans toutes les provinces. L'Ontario est la province où le plus grand nombre d'emplois (+91 100) ont été créés, suivie du Québec (+57 400), de la Colombie-Britannique (+54 200) et de l'Alberta (+36 500). La Colombie-Britannique, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Alberta sont les provinces où le taux de croissance de l'emploi a été le plus fort.

En Colombie-Britannique, le nombre d'emplois s'est accru de 54 200 (+2,7 %) au cours de l'année, l'industrie de la construction ayant enregistré la plus forte croissance (+30 500). Ce résultat pourrait s'expliquer par la vigueur du marché de la construction résidentielle et par la saine croissance des investissements, sans doute associées aux préparatifs en vue des Jeux olympiques de 2010. Le taux de chômage en Colombie-Britannique est descendu à 6,9 %, soit son plus bas niveau depuis 1980-1981.

En Nouvelle-Écosse, le nombre d'emplois a augmenté de 10 800 (+2,5 %). Dans cette province, les industries de la construction et des services d'hébergement et de restauration sont celles qui ont connu la hausse la plus marquée à ce chapitre. Le taux de chômage annuel moyen enregistré en Nouvelle-Écosse en 2004-2005 a été de 8,8 %, soit le niveau le plus bas depuis le milieu des années 1970.

Tableau 2 : Croissance de l'emploi, 2004-2005		
	(milliers)	(%)
Colombie-Britannique	54,2	2,7
Nouvelle-Écosse	10,8	2,5
Nouveau-Brunswick	7,3	2,1
Alberta	36,5	2,1
Île-du-Prince-Édouard	1,3	2,0
Québec	57,4	1,6
Ontario	91,1	1,5
Saskatchewan	6,9	1,4
Manitoba	6,4	1,1
Terre-Neuve-et-Labrador	1,5	0,7
Canada	273,3	1,7

En 2004-2005, le Nouveau-Brunswick a vu la création de 7 300 nouveaux emplois (+2,1 %). Le Nouveau-Brunswick est la seule province où l'emploi n'avait pas augmenté en 2003-2004. Les services d'enseignement, le commerce, les soins de santé et l'assistance sociale, ainsi que le transport et l'entreposage sont les industries où la hausse de l'emploi a été la plus forte en 2004-2005. Le taux de chômage dans cette province a chuté à 9,7 % en 2004-2005, par rapport à 10,2 % l'année précédente.

Durant l'année, l'emploi en Alberta a augmenté de 2,1 %. Les industries ayant connu les hausses les plus importantes sont celles de la construction de même que les industries primaires non agricoles (dont les industries pétrolière et gazière). Le taux de chômage en Alberta est passé à 4,4 %, soit le plus bas niveau depuis 1981-1982.

7. Régions économiques de l'assurance-emploi

Les tendances du marché du travail à l'échelle provinciale et nationale ne reflètent pas toujours les réalités différentes et importantes qui caractérisent chaque région économique de l'assurance-emploi, et qui ont une incidence sur les normes d'admissibilité au régime et le droit aux prestations.

Pour les besoins du régime d'assurance-emploi, le pays est divisé en régions où la situation du marché du travail est semblable, comme les régions métropolitaines de recensement (Québec, Halifax et Toronto), ou en régions dont les caractéristiques du marché du travail sont comparables, afin d'établir les taux de chômage représentatifs déterminant l'accès et la période d'admissibilité aux prestations dans chaque région. Au chapitre 5, on examine la mesure dans laquelle le régime s'adapte aux fluctuations régionales du taux de chômage. En vertu du *Règlement sur l'assurance-emploi*, les limites des régions économiques de l'assurance-emploi sont revues tous les cinq ans. La plus récente révision devrait être complétée à l'automne 2006.

Des 58 régions économiques de l'assurance-emploi, 38 ont connu une baisse du taux de chômage entre 2003-2004 et 2004-2005, ce qui va de pair avec la diminution du taux de chômage national (l'annexe 1.1 fournit de l'information sur les taux de chômage mensuels des régions de l'assurance-emploi)¹².

En Colombie-Britannique et en Alberta, le taux de chômage a baissé dans toutes les régions économiques de l'assurance-emploi.

En Saskatchewan, le taux de chômage a chuté dans une région, a augmenté dans une autre, et est demeuré relativement stable dans les deux autres régions. Le taux de chômage a

¹² Le taux de chômage dans trois des 58 régions, soit le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut, est fixé à 25 % aux fins de l'assurance-emploi, étant donné que l'Enquête sur la population active ne couvre pas les trois territoires.

augmenté dans toutes les régions de l'assurance-emploi au Manitoba.

En Ontario, qui compte 17 régions économiques de l'assurance-emploi, le taux de chômage a connu une baisse dans neuf régions et a augmenté dans les huit autres. Dans les 12 régions économiques du Québec, le taux de chômage a diminué dans huit régions, est demeuré stable dans une région, et a augmenté dans les trois autres.

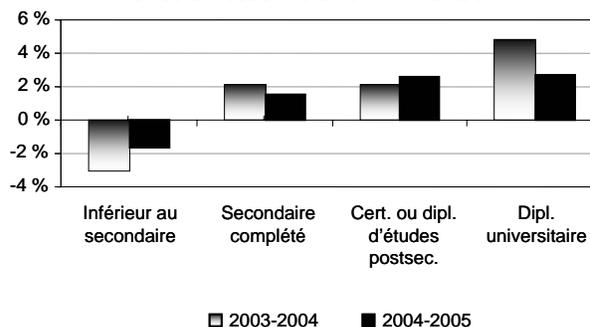
Le taux de chômage n'a augmenté que dans une seule des neuf régions économiques du Canada atlantique, soit à l'Île-du-Prince-Édouard, et il est demeuré relativement stable dans la région de l'Ouest de la Nouvelle-Écosse. Les sept autres régions des provinces de l'Atlantique ont connu une baisse de leur taux de chômage.

8. Éducation

En 2004-2005, le niveau de scolarité des Canadiens a continué de croître. La proportion de la population en âge de travailler ayant obtenu au moins un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires a augmenté à 46,9 %, comparativement à 46,2 % en 2003-2004. Cette proportion, qui était de 32,7 % en 1990-1991, a connu une tendance à la hausse depuis.

Le nombre de Canadiens avec emploi qui possédaient un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires a augmenté de 2,6 % en 2004-2005. La hausse observée chez les travailleurs qui détenaient un diplôme universitaire et chez ceux qui avaient terminé leurs études secondaires s'établissait à 2,8 % et à 1,6 %, respectivement. Les travailleurs moins instruits ont de moins en moins de chances de trouver du travail. En 2004-2005, l'emploi chez les personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires a baissé de 1,6 %.

**Graphique 10 :
Croissance de l'emploi
selon le niveau de scolarité**



Source : Enquête sur la population active

Les personnes ayant un grade universitaire affichaient le plus faible taux de chômage, soit 4,8 %, par rapport à tous les autres groupes selon le niveau de scolarité. Par comparaison, le taux de chômage chez les diplômés du secondaire était de 7,3 %, et de 5,5 % chez les personnes détenant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires. Le taux de chômage s'établissait à 13,2 % chez les personnes n'ayant pas terminé leurs études secondaires.

Le présent chapitre donne un aperçu des prestations d'assurance-emploi versées au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La première section, Clientèle de l'assurance-emploi, décrit les changements apportés aux demandes et aux prestations en 2004-2005¹. La deuxième section, Aider les Canadiens à gérer le risque du chômage, examine le soutien du revenu que fournissent les prestations régulières d'assurance-emploi aux travailleurs qui perdent leur emploi. La troisième section, Aide aux Canadiens qui travaillent et à leur famille, examine le rôle que joue l'assurance-emploi pour aider les Canadiens à atteindre un juste équilibre entre leurs engagements professionnels, leurs responsabilités familiales et les maladies personnelles, grâce aux prestations spéciales telles que les prestations de maternité, parentales et de compassion.

L'analyse du présent chapitre repose sur des données administratives de l'assurance-emploi et sur un échantillon constitué de 10 %² des demandes reçues jusqu'en août 2005³. Tout au long du chapitre, les données de 2004-2005 sont comparées à celles de 2003-2004. Il y est également question de certaines tendances observées à plus long terme. L'annexe 2 fournit de plus amples détails sur les divers éléments abordés dans le présent chapitre.

I. CLIENTÈLE DE L'ASSURANCE-EMPLOI

En 2004-2005, le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi a diminué de 5,6 % (-110 870), pour totaliser 1,86 million de demandes. Le total des prestations versées a diminué de 3,4 %, pour atteindre 12,7 milliards de dollars, et les prestations hebdomadaires

moyennes se sont accrues, passant de 312 \$ en 2003-2004 à 315 \$ en 2004-2005. La baisse du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi découle principalement d'une réduction dans le nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi (-99 500).

**Tableau 1 :
Total des prestations de revenu
(Partie I), 2004-2005**

Type de prestations	Prestations versées (M\$)	(%)
Régulières	8 219,1	64,5
Spéciales		
Parentales	2 106,1	16,5
Maternité	916,2	7,2
Maladie	813,2	6,4
Compassion	7,7	0,06
Prestations d'emploi ⁴	385,0	3,0
Pêcheur	288,7	2,3
Travail partagé	10,5	0,1
Total	12 746,5 \$	100 %

Dans l'ensemble, entre 1996-1997 et 2000-2001, le total des prestations d'assurance-emploi versées a diminué en raison de la forte croissance de l'économie et du marché du travail au cours de cette période. Toutefois, en 2002-2003 et en 2003-2004, le total des prestations d'assurance-emploi versées s'est accru, une hausse qui s'explique par les fluctuations mensuelles du taux de chômage, la croissance modérée de l'économie et la bonification des prestations parentales. En 2004-2005, le total des prestations d'assurance-emploi versées a diminué, le nombre de chômeurs ayant chuté de 5,0 %.

¹ Il s'agit des nouvelles demandes établies en 2004-2005. Toutefois, certaines prestations versées en 2004-2005 sont liées à des demandes établies lors de l'exercice précédent.

² En raison du nombre relativement faible de demandes de prestations de pêcheur et de compassion, on a retenu la totalité des demandes de ce genre qui ont été présentées au cours de l'exercice 2004-2005 afin d'assurer la fiabilité des données.

³ Les données administratives que renferme ce rapport présentent un portrait des demandes de prestations en août 2005. Un portrait basé sur une période de temps différente fournirait des résultats différents.

⁴ Certains participants aux prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) reçoivent des prestations de revenu versées au titre de la partie I.

En 2004-2005, près des deux tiers des prestations de revenu versées au titre de l'assurance-emploi étaient des prestations régulières, plus de 30 %, des prestations spéciales, et les 5 % restants, des prestations d'emploi, de pêcheur et de Travail partagé (tableau 1). Cette répartition est semblable à celle de 2003-2004. La proportion de toutes les demandes de prestations régulières et de pêcheur présentées par des prestataires fréquents a augmenté légèrement au cours de la période de référence, passant de 35,4 % à 37,1 %⁵.

Ensemble, l'Ontario et le Québec comptaient pour 59,8 % de toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi présentées en 2004-2005, tandis que la proportion des employés salariés dans ces deux provinces s'établissait à 63,6 % (tableau 2). La proportion des nouvelles demandes de prestations dans les quatre provinces de l'Atlantique a été de 16,4 %, alors que ces provinces comptaient pour 6,9 % du travail salarié. Les provinces des Prairies ont enregistré 12,3 % des nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi alors que la Colombie-Britannique comptait pour 11,1 % des prestataires. Dans les provinces des Prairies et en Colombie-Britannique, la proportion du travail salarié en 2004-2005 s'établissait à 17,1 % et à 12,4 %, respectivement.

La moyenne des prestations hebdomadaires versées variait selon la province et le territoire, depuis un creux de 297 \$ en Nouvelle-Écosse à une crête de 372 \$ dans les Territoires du Nord-Ouest, ce qui témoigne des variations dans les gains assurables. Le montant plus élevé des prestations hebdomadaires moyennes dans les trois territoires s'explique sans doute par le fait que le coût de la vie et les salaires y sont plus élevés.

**Tableau 2 :
Nouvelles demandes
d'assurance-emploi, travail salarié et
prestations hebdomadaires moyennes,
selon la province ou le territoire,
2004-2005**

Province ou territoire	% de toutes les demandes	% du travail salarié	Prestations hebdomadaires moyennes (\$)
Terre-Neuve-et-Labrador	5,2	1,4	313
Île-du-Prince-Édouard	1,3	0,4	301
Nouvelle-Écosse	4,8	2,8	297
Nouveau-Brunswick	5,1	2,3	299
Québec	31,4	23,7	310
Ontario	28,5	39,9	326
Manitoba	3,0	3,6	300
Saskatchewan	2,4	2,9	307
Alberta	6,9	10,6	329
Colombie-Britannique	11,1	12,4	318
Nunavut	0,1	S.O.	346
Territoires du Nord-Ouest	0,1	S.O.	372
Yukon	0,1	S.O.	356
Canada	100 %	100 %	315 \$

Environ 62 % des nouvelles demandes de prestations provenaient de travailleurs du secteur des services, et 38 %, du secteur des biens. Ceci représente un léger changement par rapport à la période de référence précédente, où la répartition était de 61 % pour le secteur des services et de 39 % pour celui des biens. Les travailleurs des industries de la fabrication et de la construction (secteur des biens) ont présenté 29 % de toutes les nouvelles demandes en 2004-2005. Par ailleurs, les deux industries qui ont généré le plus de demandes de prestations d'assurance-emploi dans le secteur des services, à savoir le commerce de détail et les services d'enseignement, comptaient pour 15 % de toutes les nouvelles demandes.

⁵ Les prestataires fréquents sont ceux qui ont présenté trois demandes de prestations ou plus au cours des cinq années précédant leur demande actuelle.

Le pourcentage des demandes de prestations d'assurance-emploi présentées par des femmes est demeuré relativement stable, représentant environ 47 % du total en 2004-2005. Le nombre de demandes présentées par des femmes et des hommes a diminué de 3,4 % et de 7,5 %, respectivement. Le montant des prestations versées a aussi diminué chez les hommes (-6,9 %), tandis qu'il a légèrement augmenté (+0,5 %) chez les femmes. La hausse des prestations versées aux femmes s'explique surtout par l'augmentation des prestations spéciales (+3,6 %), tandis que les prestations régulières qui leur ont été versées ont chuté de 2,9 %. Chez les hommes, les prestations régulières accusent une baisse plus marquée (-7,9 %), mais la hausse des prestations spéciales a été légèrement plus élevée (+4,2 %) que chez les femmes. Les effets initiaux des prestations parentales bonifiées, qui se sont traduits par d'importantes augmentations dans le nombre d'hommes qui en ont fait la demande à partir de 2000-2001, se sont apparemment atténués au cours de la présente période de référence. Les prestations parentales ont en effet augmenté de façon modeste chez les hommes en 2004-2005 (+6,6 %), une hausse qui est de loin la plus faible depuis la bonification de ces prestations, le 31 décembre 2000.

En 2004-2005, les jeunes ont connu une baisse du taux de chômage (qui est passé de 13,8 % à 13,0 %) ainsi qu'une baisse de 7,9 % du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi. Le nombre de demandes a diminué pour presque tous les groupes d'âge (de 7,7 % chez les personnes de 25 à 44 ans et de 2,6 % chez celles de 45 à 54 ans), à l'exception des travailleurs âgés, pour lesquels les demandes de prestations ont augmenté de 1,9 %⁶.

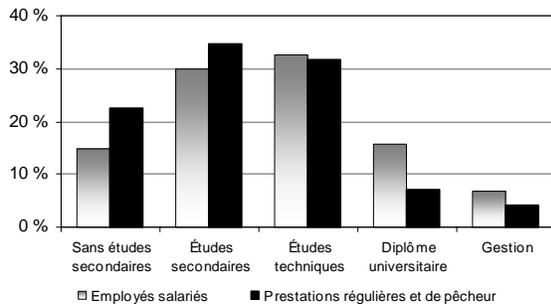
En 2004-2005, 167 370 clients de familles à faible revenu ayant des enfants ont reçu des prestations hebdomadaires plus élevées grâce au supplément familial⁷. Le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi assorties du supplément au revenu familial a diminué (-7,6 %) par rapport à 2003-2004, alors que le total des prestations versées a connu une baisse de 6,0 %, pour atteindre 175,8 millions de dollars en 2004-2005. Le supplément familial hebdomadaire moyen est demeuré relativement stable (+0,6%), à 43 \$. Le chapitre 5 présente une analyse additionnelle des variations du supplément familial.

Le lien important entre l'éducation et les résultats obtenus sur le marché du travail a été abordé au chapitre 1. Il y est également mentionné qu'un niveau de scolarité plus élevé est associé à une croissance accrue de l'emploi. Une comparaison entre le profil des professions exercées par les clients de l'assurance-emploi ayant touché des prestations régulières et de pêcheur et celui de tous les employés salariés, a permis d'en arriver à la même conclusion. Le graphique 1 indique que les travailleurs dont l'emploi exige généralement moins de scolarité sont plus susceptibles de toucher des prestations d'assurance-emploi que ceux qui exercent une profession nécessitant habituellement un diplôme universitaire ou qui occupent un poste de gestion.

⁶ Les jeunes sont les travailleurs de moins de 25 ans, alors que les travailleurs âgés sont ceux de 55 ans et plus.

⁷ Consulter l'annexe 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2000* pour obtenir de plus amples détails sur la disposition relative au supplément familial.

**Graphique 1 :
Répartition de tous les employés
salariés et des prestataires
d'assurance-emploi, selon le niveau
de scolarité généralement exigé
pour leur emploi (2004-2005)**



Cotisants à l'assurance-emploi

En 2003, 15,4 millions de travailleurs ont reçu au moins un T4 pour leur revenu tiré d'un emploi⁸. Ils ont versé 7,7 milliards de dollars en cotisations d'assurance-emploi, tandis que les employeurs ont versé près de 10,8 milliards de dollars⁹, pour un total de 18,5 milliards de dollars. L'annexe 2.16 indique que la partie du total des cotisations à l'assurance-emploi provenant de chaque province correspond à la répartition provinciale des travailleurs au Canada.

II. AIDER LES CANADIENS À GÉRER LE RISQUE DU CHÔMAGE

L'un des principaux objectifs de l'assurance-emploi est de fournir un soutien du revenu temporaire aux Canadiens assurés qui ont involontairement perdu leur emploi. Le régime d'assurance-emploi est expressément conçu de manière à tenir compte des changements dans les marchés du travail locaux, grâce au rajustement des normes d'admissibilité et de la durée du droit aux prestations régulières lorsque le taux de chômage régional fluctue dans n'importe

laquelle des 58 régions économiques de l'assurance-emploi. Cette particularité du régime porte le nom de norme variable d'admissibilité (NVA). Veuillez consulter l'annexe 1.1 pour obtenir une ventilation des taux de chômage selon les régions de l'assurance-emploi.

1. Prestations régulières

En 2004-2005, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi¹⁰ a diminué de 6,7 %, pour s'établir à 1,39 million. La valeur des prestations versées aux prestataires réguliers a baissé de 6,3 %, passant ainsi de 8,8 milliards de dollars à 8,2 milliards de dollars. Cette baisse est attribuable à plusieurs facteurs : la diminution du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières (-6,7 %); une légère augmentation des prestations hebdomadaires moyennes (+1,0 %), soit de 312 \$ à 315 \$; et une faible baisse du nombre moyen de semaines payées (-0,6 %), qui est passé de 17,6 à 17,5 semaines.

Le nombre de nouvelles demandes de prestations a diminué dans chaque province et territoire, particulièrement dans les Territoires du Nord-Ouest (-22,7 %), en Alberta (-14,6 %), en Colombie-Britannique (-13,4 %), au Nunavut (-9,2 %) et au Manitoba (-8,9 %), avec des baisses plus modestes en Saskatchewan (-3,7 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (-3,5 %), au Nouveau-Brunswick (-2,2 %), à Terre-Neuve-et-Labrador (-1,5 %) et en Nouvelle-Écosse (-0,5 %). Les diminutions observées en Ontario (-6,5 %) et au Québec (-5,5 %) se rapprochaient de la moyenne nationale.

En 2004-2005, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a chuté pour presque toutes les industries.

⁸ Les plus récentes données fiscales disponibles sont celles de l'année d'imposition 2003.

⁹ Les cotisations des employeurs correspondent à 1,4 fois celles des employés.

¹⁰ Une nouvelle demande est une demande de prestations établie lors de la période de référence allant du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2005.

Les demandes de prestations ont baissé de 8,2 % dans le secteur des biens et de 5,6 % dans le secteur des services. Dans le secteur des biens, les demandes de prestations ont diminué de 12,6 % dans l'industrie manufacturière; de 7,0 % dans les services publics; de 6,5 % dans l'industrie de l'agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse; et de 6,1 % dans l'industrie de l'extraction minière et de l'extraction de pétrole et de gaz.

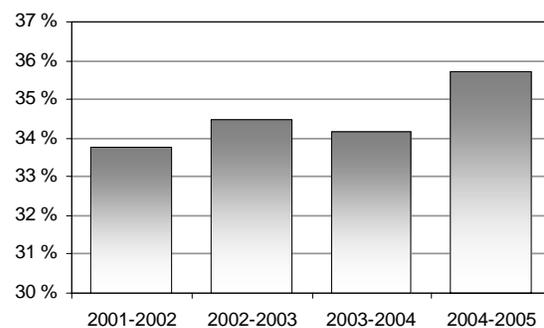
Les industries de services qui ont enregistré des baisses importantes comprennent l'industrie de l'information et l'industrie culturelle (-18,4 %); les services professionnels, scientifiques et techniques (-14,2 %); le transport et l'entreposage (-8,6 %); l'industrie de la finance et des assurances (-8,4 %); ainsi que l'hébergement et les services de restauration (-8,3 %). Les services d'enseignement ont pour leur part connu une hausse de 1,8 % du nombre de demandes de prestations.

En 2004-2005, les prestations régulières ont baissé tant chez les femmes (-4,7 %) que chez les hommes (-8,0 %). La répartition des sexes dans l'industrie peut expliquer la baisse plus marquée du nombre de demandes de prestations régulières présentées par des hommes, ceux-ci étant plus nombreux dans le secteur des biens, où la diminution du nombre de demandes a été plus importante, que dans le secteur des services.

Le nombre moyen d'heures assurables travaillées par des personnes qui ont eu droit à des prestations régulières a légèrement diminué (-0,4 %) en 2004-2005. La moyenne du nombre d'heures travaillées par des prestataires réguliers a augmenté de 10,5 % depuis 1995-1996 (passant de 1 220 heures en 1995-1996 à 1 348 heures en 2004-2005).

La proportion de prestataires fréquents qui ont touché des prestations régulières a légèrement augmenté durant la période de référence, pour passer de 34,1 % à 35,7 % (graphique 2)¹¹. Les demandes de prestations fréquentes sont associées dans une large mesure au travail saisonnier, qui constitue un aspect important du marché du travail canadien. Dans les rapports précédents, on a pu remarquer que les fluctuations dans les cycles économiques avaient généralement moins d'incidence sur le nombre de demandes de prestations fréquentes que sur celui des autres demandes de prestations. Les éléments probants que renferme le présent rapport appuient cette notion, puisque le nombre de prestations fréquentes a diminué de manière modérée (-2,3 %) en 2004-2005, tandis que le nombre de nouvelles prestations et de prestations occasionnelles a diminué de 10,7 % et de 7,0 %, respectivement. Tel que mentionné dans les rapports précédents, le travail saisonnier et les demandes de prestations fréquentes sont plus courants chez les hommes.

Graphique 2 :
Prestations fréquentes exprimées en pourcentage des prestations régulières



Une analyse du caractère saisonnier des demandes a révélé l'existence de nombreuses variations à l'échelle du pays. Tel qu'indiqué au

¹¹ Les nouveaux prestataires sont des personnes qui n'ont présenté aucune demande dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont des personnes qui comptent moins de trois demandes actives dans les cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont des personnes qui comptent trois demandes actives ou plus dans les cinq années précédant leur demande actuelle.

tableau 3, une plus grande proportion de prestataires réguliers de l'assurance-emploi ont présenté des demandes saisonnières¹² dans les provinces où les industries saisonnières jouent un rôle prédominant dans l'économie. Les demandes saisonnières variaient d'une région à l'autre, depuis un creux de 11,2 % au Nunavut jusqu'à une crête de 54,3 % à l'Île-du-Prince-Édouard.

Tableau 3 : Demandes de prestations saisonnières exprimées en pourcentage de toutes les prestations régulières, selon la province ou le territoire, 2004-2005	
Province ou territoire	% de prestations saisonnières
Île-du-Prince-Édouard	54,3
Terre-Neuve-et-Labrador	51,7
Nouveau-Brunswick	48,5
Nouvelle-Écosse	39,3
Québec	32,9
Saskatchewan	28,5
Yukon	26,4
Manitoba	26,3
Territoires du Nord-Ouest	24,8
Colombie-Britannique	21,8
Ontario	19,0
Alberta	15,0
Nunavut	11,2
Canada	29,1 %

Certains prestataires saisonniers qui connaissent une période de travail suivie d'une période de prestations, totalisant à elles deux moins de 52 semaines par année, épuisent leurs prestations d'assurance-emploi, ce qui peut occasionner une « période creuse » dans leur apport de revenu. On parle souvent des « victimes du trou noir » lorsqu'on fait allusion à ces prestataires.

En 2004-2005, 22 760 prestataires saisonniers ont été victimes du trou noir au Canada. Ces personnes représentaient environ 1,6 % de tous les prestataires réguliers. Plus de la moitié des travailleurs saisonniers (59 %) ont connu une période creuse de cinq semaines ou moins. Environ 30 % ont eu une période creuse de 6 à 11 semaines, et 10 %, une période creuse de 12 à 19 semaines. Près des deux tiers des prestataires saisonniers victimes du trou noir (62,7 %) étaient des hommes, et à peine plus de la moitié (53,9 %) étaient âgés de 45 ans et plus. Une forte proportion (42,7 %) de ces personnes étaient âgées de 25 à 44 ans et seulement 3,4 % avaient 24 ans ou moins.

On comptait des prestataires saisonniers victimes du trou noir dans toutes les provinces, mais ils étaient plus nombreux au Québec et dans le Canada atlantique. En 2004-2005, 32,3 % provenaient du Québec, 27,9 %, des provinces de l'Atlantique, 17,3 %, de l'Ontario, 11,5 %, de la Colombie-Britannique et des territoires, et 11,1 %, des Prairies. De même, on dénombrait des victimes du trou noir dans toutes les industries. En fait, 18,6 % de ces personnes étaient employées dans l'industrie de la construction, ce qui représente la plus forte proportion. Le secteur de l'agriculture (13,1 %) et les services gouvernementaux (11,5 %) comptaient également une proportion importante de prestataires saisonniers victimes du trou noir.

2. Travail partagé

La disposition relative au Travail partagé vise à aider les employeurs et les employés à éviter les mises à pied temporaires. Le programme assure un soutien du revenu aux travailleurs admissibles

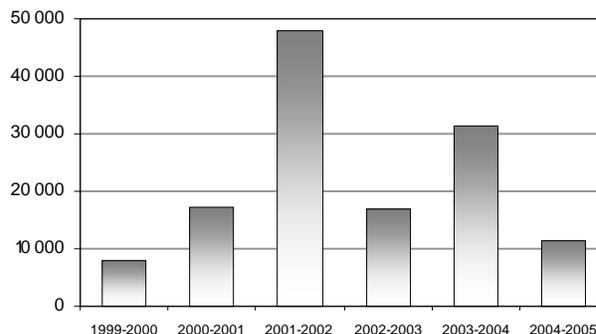
¹² Un prestataire saisonnier est un prestataire fréquent dont le recours aux prestations s'effectue selon un modèle saisonnier. Cela signifie que la période de prestations courante a commencé à peu près au même moment de l'année que les périodes de prestations précédentes.

aux prestations d'assurance-emploi qui consentent à réduire temporairement leur semaine de travail en raison d'une diminution de l'activité normale de l'entreprise, qui est indépendante de la volonté de l'employeur¹³. Les ententes de Travail partagé doivent être approuvées par les représentants des employés et des employeurs ainsi que par la Commission de l'assurance-emploi. Elles peuvent s'échelonner sur une période allant de six à 26 semaines et se prolonger jusqu'à un maximum de 38 semaines.

Le programme est avantageux pour les employeurs puisqu'il leur permet de stabiliser leur main-d'œuvre, de conserver les employés qualifiés et d'éviter le processus coûteux lié au recrutement et à la formation de nouveaux employés quand l'entreprise revient à son activité normale. Les employés en profitent en demeurant au travail tout en touchant des prestations de revenu de l'assurance-emploi pour les jours non travaillés. Si un travailleur est mis à pied à la suite des mesures de Travail partagé qui ont été mises en place, le fait d'avoir touché des prestations pour travail partagé n'a aucune incidence sur son droit aux prestations régulières d'assurance-emploi.

Les données administratives de l'assurance-emploi révèlent que le recours au Travail partagé a diminué en 2004-2005, ce qui témoigne du faible taux de chômage durant la période de référence. On a enregistré 11 521 nouvelles demandes de prestations pour travail partagé en 2004-2005, ce qui représente une baisse d'environ 63 % par rapport à la période de référence précédente (graphique 3). Au cours de ce même exercice, le total des prestations versées au titre du Travail partagé a baissé de 62 %, pour atteindre 9,5 millions de dollars.

Graphique 3 :
Nouvelles demandes de prestations pour Travail partagé



En 2004-2005, la période de prestations pour travail partagé a duré en moyenne 14,2 semaines, comparativement à 16,3 semaines en 2003-2004. Le montant des prestations hebdomadaires moyennes était de 58 \$, en hausse par rapport à 2003-2004 (49 \$). La réduction moyenne du travail s'établissait à environ 28,5 %, ou à 1,5 jour de travail par semaine pour un employé à plein temps.

Le programme de Travail partagé est principalement utilisé dans le secteur de la fabrication (84,3 %). La grande majorité des demandes de prestations pour travail partagé provenaient de l'Ontario (43,6 %) et du Québec (35,8 %), bien que toutes les régions aient participé au programme. En 2004-2005, le programme de Travail partagé a permis d'éviter environ 3 282 mises à pied¹⁴.

3. Prestations de pêcheur

Trois organismes fédéraux interviennent de façon directe ou indirecte au chapitre de la réglementation qui régit les prestations de pêcheur de l'assurance-emploi : Pêches et

¹³ Les renseignements concernant le programme de Travail partagé sont accessibles sur le site Web de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, à l'adresse suivante : http://www.rhdcc.gc.ca/fr/dgpe/dis/cia/subventions/tp/descf_tp.shtml.

¹⁴ Il se peut que des mises à pied évitées grâce au programme de Travail partagé se produisent une fois l'entente terminée.

Océans Canada (POC), Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) et l'Agence du revenu du Canada (ARC). POC délivre des permis de pêche, l'ARC détermine la condition de pêcheur autonome, et RHDSC administre l'admissibilité aux prestations et le paiement des prestations de pêcheur versées au titre de l'assurance-emploi. Ces prestations sont basées sur les gains assurables plutôt que sur les heures d'emploi assurable. Pour de plus amples détails, veuillez consulter le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2003*.

Demandes de prestations

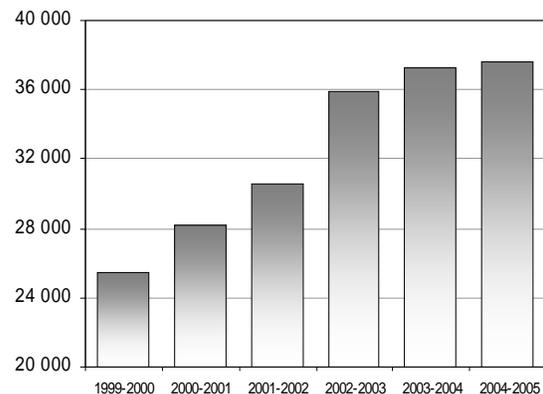
Bien que les demandes de prestations de pêcheur ne représentent que 2,0 % de toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi, elles jouent un rôle important dans le soutien aux collectivités qui dépendent de l'industrie de la pêche. L'industrie canadienne de la pêche se situe généralement dans les collectivités offrant des perspectives d'emploi limitées.

En 2004, la production primaire des pêches a généré 2,2 milliards de dollars en revenu pour les pêcheurs, soit un niveau de revenu inchangé par rapport à l'année précédente. La valeur des débarquements commerciaux a augmenté de façon constante au cours des dernières années, indiquant qu'un plateau pourrait avoir été atteint en 2004. Le poids total des débarquements en 2004 était légèrement plus élevé que l'année précédente, s'établissant à 1,2 million de tonnes.

En 2004-2005, le nombre de demandes de prestations de pêcheur s'est accru de 1,1 % par rapport à 2003-2004, pour passer à 37 631 demandes (graphique 4). Il s'agit de la plus faible augmentation en cinq ans. Au niveau régional, le nombre de demandes a connu une hausse dans les provinces

atlantiques (+3,0 %), mais une baisse au Québec (-4,6 %) et en Colombie-Britannique (-4,2 %), qui sont les deux autres principales provinces productrices de poisson au Canada. Parmi les provinces de l'Atlantique, le Nouveau-Brunswick (+3,9 %) a connu l'augmentation la plus importante par rapport à la période de référence précédente, suivi de la Nouvelle-Écosse (+3,3 %), de Terre-Neuve-et-Labrador (+2,9 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (+2,0 %).

**Graphique 4 :
Nouvelles demandes de
prestations de pêcheur**



À l'échelle nationale, les demandes de prestations de pêcheur présentées par des hommes ont connu une faible hausse, passant de 30 987 à 31 237 demandes (+0,8 %), tandis que chez les femmes, leur nombre est passé de 6 229 à 6 394 demandes (+2,6 %). Les prestataires fréquents ont présenté 88,4 % des demandes de prestations de pêcheur en 2004-2005, comparativement à 87,1 % en 2003-2004.

En 2004-2005, 36,3 % des demandeurs de prestations de pêcheur (10 018) ont présenté deux demandes durant la période de référence¹⁵, comparativement à 35,3 % en 2003-2004. Le nombre d'hommes qui ont présenté des demandes multiples s'est élevé à 8 727 en

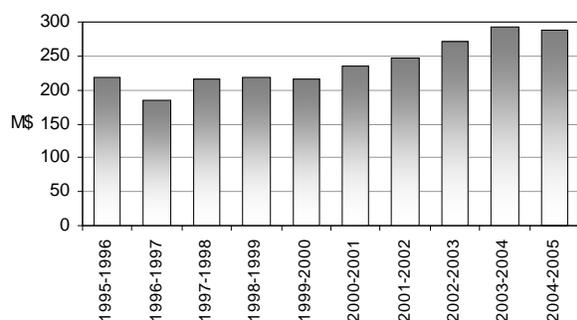
¹⁵ En vertu du régime d'assurance-emploi, la pêche autonome comporte deux périodes d'admissibilité distinctes : la pêche estivale et la pêche hivernale. Les pêcheurs qui sont actifs dans chacune des saisons ont la possibilité de présenter deux demandes de prestations de pêcheur dans la même année. Voir le chapitre 5 pour plus de détails.

2004-2005 (38,8 % des pêcheurs de sexe masculin), tandis que chez les femmes, ce nombre a atteint 1 291 demandes (25,3 % des pêcheurs de sexe féminin) au cours de la même période. À l'échelle nationale, Terre-Neuve-et-Labrador comptait pour 55,4 % du nombre total de prestataires ayant présenté plusieurs demandes. À Terre-Neuve-et-Labrador, 45,5 % des demandeurs de prestations de pêcheur ont présenté deux demandes au cours de la période de référence. Tel que signalé l'an dernier, la Colombie-Britannique demeure la seule grande province offrant des produits de la pêche où peu de pêcheurs ont adopté cette tendance, puisque seulement 3,7 % d'entre eux ont présenté deux demandes en 2004-2005, soit dans une proportion encore moindre qu'au cours de l'année précédente.

Prestations versées

Les pêcheurs ont reçu 288,7 millions de dollars en prestations de pêcheur de l'assurance-emploi en 2004-2005, ce qui représente une baisse de 1,6 % par rapport à 2003-2004 (graphique 5). Le total de ces prestations s'est légèrement accru en Nouvelle-Écosse (+3,0 %), est demeuré inchangé au Nouveau-Brunswick et a diminué dans chacune des autres principales provinces productrices de poisson.

**Graphique 5 :
Prestations de pêcheur versées**



C'est au Québec que la plus forte réduction des prestations de pêcheur a été observée (-10,7 %), suivi de la Colombie-Britannique (-6,0 %) et de l'Île-du-Prince-Édouard (-3,3 %).

En 2004-2005, les prestations hebdomadaires moyennes versées aux pêcheurs dans les principales provinces productrices de poisson, sont demeurées relativement stables, à 384 \$. Comme les revenus provenant de la pêche s'accumulent sur de courtes périodes, les taux de prestations pour cette industrie sont habituellement beaucoup plus élevés que ceux des prestations régulières. En 2004-2005, les prestations hebdomadaires moyennes étaient plus élevées de 21,3 % pour les pêcheurs que pour les prestataires réguliers. La durée moyenne des prestations de pêcheur a été de 21 semaines, un nombre qui est demeuré stable pendant plusieurs périodes de référence. Dans les principales provinces qui offrent des produits de la pêche, la durée moyenne a été de 22 semaines en Colombie-Britannique, de 21 semaines à Terre-Neuve-et-Labrador, de 20 semaines au Nouveau-Brunswick, à l'Île-du-Prince-Édouard et au Québec, et de 19 semaines en Nouvelle-Écosse. Dans le cas des demandes multiples, la durée moyenne a été de 18 semaines pour la première demande, et de 19 semaines pour la seconde. En supposant que les prestataires qui présentent plusieurs demandes retournent travailler dans l'industrie après leur deuxième demande, cela signifie qu'ils touchent en moyenne 37 semaines de prestations par année.

III. AIDE AUX CANADIENS QUI TRAVAILLENT ET À LEUR FAMILLE

1. Aperçu

La législation sur l'assurance-emploi a évolué, de sorte que le régime offre quatre types de prestations spéciales visant à aider les travailleurs qui subissent une interruption de revenu en raison d'une maladie, de la naissance d'un enfant, de leur rôle parental ou pour prodiguer des soins ou du soutien à un membre de la famille gravement malade. Les prestations de maladie sont payables pendant un maximum de 15 semaines aux prestataires incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. Les mères biologiques ont besoin de temps pour se remettre de l'accouchement et prendre soin de leur nouveau-né. C'est pourquoi le régime d'assurance-emploi prévoit le versement de prestations de maternité pendant un maximum de 15 semaines. Les prestations parentales, payables pendant un maximum de 35 semaines, visent à aider les parents biologiques et adoptifs à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales en restant à la maison avec leur nouveau-né ou leur enfant nouvellement adopté. Depuis janvier 2004, les travailleurs peuvent toucher six semaines de prestations de compassion s'ils ont besoin de prendre un congé temporaire pour prodiguer des soins ou du soutien à un membre de la famille qui est gravement malade et qui risque de mourir.

Le projet de loi C-49, adopté le 27 mars 2002, a modifié la période de prestations spéciales et le nombre maximal de semaines de prestations spéciales combinées, le faisant passer de 50 à 65 semaines dans certaines circonstances¹⁶.

Depuis l'instauration des prestations de compassion, le nombre maximal de semaines de prestations spéciales combinées qu'il est maintenant possible de cumuler selon certaines conditions, s'établit à 71 semaines.

En 2004-2005, 514 100 nouvelles demandes de prestations spéciales ont été enregistrées, ce qui représente une légère augmentation de 0,1 % par rapport à 2003-2004. À l'instar des périodes de référence précédentes, les femmes ont présenté plus des deux tiers (69,9 %) de toutes les demandes de prestations spéciales. Cependant, la proportion de femmes a décliné ces dernières années, alors qu'elle était de 75,4 % en 1995-1996.

En 2004-2005, les paiements totaux en prestations spéciales ont augmenté de 135 millions de dollars, ou de 3,7 %, pour s'établir à 3,8 milliards de dollars. Au cours de ce même exercice, la croissance annuelle de 3,7 % a été inférieure à la hausse de 8,2 % qui a touché les prestations spéciales en 2003-2004, et à celle de 22,0 % enregistrée en 2002-2003. Deux éléments, soit l'augmentation de 0,1 % des nouvelles demandes de prestations ainsi que la hausse modérée des prestations versées, donnent à penser que les changements apportés aux prestations parentales en 2000 sont parvenus à maturité. La proportion des prestations spéciales par rapport à l'ensemble des prestations de revenu versées s'est élevée à 30,2 %, alors qu'elle était de 28,1 % en 2003-2004 et de 27,8 % en 2002-2003.

¹⁶ Avant l'adoption du projet de loi C-49, les prestataires pouvaient toucher des prestations spéciales pendant un maximum de 50 semaines. Depuis le 3 mars 2002, les nouvelles dispositions assurent un accès complet aux prestations spéciales aux mères biologiques qui ont fait une demande de prestations de maladie avant ou après avoir demandé des prestations de maternité ou parentales.

Cette proportion est donc beaucoup plus élevée qu'avant la réforme de l'assurance-emploi de 1995-1996 (13,6 %). Les prestations hebdomadaires moyennes pour l'ensemble des demandes de prestations spéciales ont augmenté de 1,5 %, pour atteindre 304 \$.

2. Prestations de maternité

Le nombre de demandes de prestations de maternité a légèrement diminué (-1,1 %) en 2004-2005, pour atteindre 199 360 demandes. Par contre, le taux hebdomadaire moyen (312 \$) pour les prestations de maternité s'est accru de 1,4 % par rapport à 2003-2004. Par conséquent, le montant total des prestations versées est demeuré relativement stable (+0,6 %), à 916,2 millions de dollars. Le nombre moyen de semaines au cours desquelles des prestations de maternité ont été versées est aussi demeuré stable (+0,1 %), à 14,6 semaines ou 97,0 % du nombre maximal de semaines admissibles, soit 15 semaines.

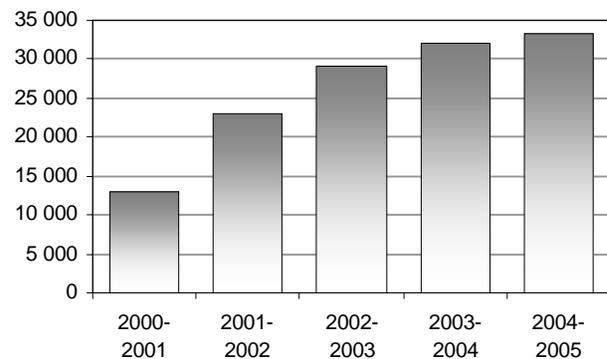
3. Prestations parentales

Le nombre de demandes de prestations parentales a connu une baisse de 0,4 %, pour atteindre 227 820 demandes en 2004-2005; il s'agit de la première année où le nombre de demandes a diminué depuis la bonification des prestations parentales. Cependant, le nombre de demandes de prestations parentales a dépassé celui des prestations de maternité pour la cinquième année consécutive.

Les demandes de prestations parentales (parents biologiques) présentées par des hommes se sont accrues de 3,3 % en 2004-2005, atteignant 33 210 demandes (graphique 6). À la suite de fortes augmentations annuelles depuis 1997-1998, le nombre de demandes de prestations parentales (parents biologiques) présentées par des femmes a baissé de 1,0 %, pour atteindre 191 510 demandes en

2004-2005. La réduction du nombre de demandes de prestations parentales (parents biologiques) présentées par des femmes témoigne de la baisse des demandes de prestations de maternité. Il convient également de noter qu'en 2004-2005, le nombre de demandes de prestations parentales présentées par des parents adoptifs a baissé de 2,8 % par rapport à 2003-2004, pour atteindre 3 100 demandes. Il s'agit de la première année depuis 2000-2001 où le nombre de demandes de prestations parentales accuse une baisse en ce qui a trait aux adoptions.

Graphique 6 :
Nombre de demandes de prestations parentales présentées par des hommes (parents biologiques)



Le présent exercice représente la quatrième période de référence permettant de mesurer pleinement les dépenses au chapitre des prestations parentales bonifiées. Après une forte croissance de 43,9 % en 2002-2003 et de 167,3 % l'année précédente, les dépenses ont augmenté de façon plus modeste au cours de la présente période de référence. Le total des paiements de prestations parentales s'est accru de 4,4 %, pour s'élever à 2,1 milliards de dollars en 2004-2005. Les prestations hebdomadaires moyennes versées aux parents biologiques s'élevaient à 324 \$, soit une hausse de 1,2 %, tandis que les prestations hebdomadaires moyennes pour les parents adoptifs atteignaient 375 \$, une hausse de 2,4 % par rapport à la période de référence précédente.

En 2004-2005, le nombre de semaines durant lesquelles des prestations parentales ont été versées à des parents biologiques ou adoptifs est demeuré relativement stable par rapport à 2003-2004, avec une légère diminution de 28,0 à 27,9 semaines dans le cas des parents biologiques, et une faible hausse de 27,2 à 27,5 semaines dans le cas des parents adoptifs¹⁷.

En 2004-2005, les parents biologiques et adoptifs ont utilisé, respectivement, environ 80 % et 79 % de leur période d'admissibilité.

Les bonifications apportées aux prestations parentales, le 31 décembre 2000, comportaient plusieurs changements visant à en améliorer la souplesse et à promouvoir la participation des hommes. La période d'admissibilité de 35 semaines peut être utilisée par un seul parent ou partagée entre les deux. Les couples décident de plus en plus de partager les prestations parentales. La proportion de demandes de prestations parentales (parents biologiques) présentées par des hommes s'est accrue, passant de 14,2 % en 2003-2004 à 14,8 % en 2004-2005. Cependant, la plus grande partie des nouvelles demandes de prestations parentales (85,2 %) est toujours présentée par des femmes.

En 2004-2005, 12,6 % (24 120 sur 191 500) des femmes qui ont présenté une demande de prestations parentales (parents biologiques) ont partagé ces prestations avec leur partenaire; il s'agit d'une légère hausse par rapport à la proportion de 11,9 % enregistrée en 2003-2004. Par comparaison, 71,3 %

(23 680 sur 33 210) des hommes ont partagé les prestations parentales avec leur conjointe, ce qui représente une hausse par rapport à la proportion de 69,0 % au cours de la période de référence précédente. Dans 9 530 cas, l'homme a été le seul membre de la famille à toucher des prestations parentales. Une mère adoptive sur cinq a partagé avec son partenaire les prestations parentales qu'elle a touchées (510 sur 2 490), une hausse par rapport à 18,4 % en 2003-2004. En outre, 62,3 % (380 sur 610) des hommes ont partagé les prestations parentales (pour adoption) avec leur conjointe, ce qui représente une baisse par rapport à la période de référence précédente, où la proportion était de 65,5 %.

En 2004-2005, la durée moyenne du congé parental (parents biologiques) dont ont profité les parents qui partageaient les prestations s'est accrue de 1,5 semaine, pour passer à 32,5 semaines ou 92,7 % de la période d'admissibilité. La durée moyenne des prestations parentales, versées aux parents qui partageaient leurs prestations, était de 9,7 semaines chez les hommes et de 22,7 semaines chez les femmes. La durée moyenne des prestations parentales dans les familles où un seul parent y a eu recours était inférieure à la durée combinée des prestations partagées par les parents, soit 31,3 semaines ou 89,3 % de la période d'admissibilité. En combinant les prestations parentales aux prestations de maternité et au délai de carence, on peut dire que les parents biologiques utilisent environ 94 % de l'année entière qui leur est offerte lorsqu'ils partagent les prestations, et 92 % dans le cas contraire¹⁸.

¹⁷ Afin de s'assurer que l'analyse des semaines au cours desquelles des prestations ont été versées est fondée sur des demandes complétées, les données portent sur les périodes de prestations qui ont commencé au cours de la première moitié de la période de référence.

¹⁸ Le pourcentage d'utilisation de la période d'admissibilité est calculé comme étant la moyenne des semaines de prestations de maternité et parentales versées qui ont été combinées aux deux semaines de carence, le tout exprimé en proportion de 52 semaines (la durée maximale d'une période de prestations de maternité/parentales de l'assurance-emploi).

Les parents adoptifs qui ont touché des prestations parentales et les ont partagées, ont reçu des prestations pendant une durée moyenne de 31,2 semaines ou 89,1 % de la période de 35 semaines à laquelle ils avaient droit. Il s'agit d'une diminution de 5,1 % par rapport à 2003-2004. La durée moyenne était de 9,9 semaines dans le cas des hommes et de 21,3 semaines dans le cas des femmes.

Les parents adoptifs qui n'ont pas partagé les prestations parentales ont touché des prestations pendant une durée moyenne de 31,8 semaines, ou 90,8 % de leur période d'admissibilité, soit une hausse de 2,4 % par rapport à la période de référence précédente.

4. Prestations de maladie

En 2004-2005, le nombre de demandes de prestations de maladie s'est accru de 0,1 %, pour atteindre 294 350 demandes. Le total des paiements de prestations de maladie s'est accru de 4,5 %, pour atteindre 813,2 millions de dollars, alors que les prestations de maladie hebdomadaires moyennes s'élevaient à 285 \$, soit une augmentation de 1,7 % par rapport à 2003-2004. Le nombre moyen de semaines pendant lesquelles des prestations de maladie ont été versées est demeuré relativement stable (+0,9 %) à 9,5 semaines, ou environ 63,0 % du nombre de semaines admissibles.

Durant la période de référence, les demandes de prestations de maladie ont diminué chez les hommes (-1,2 %) et augmenté chez les femmes (+1,1 %). Même si la proportion de femmes qui ont demandé des prestations de maladie est demeurée relativement stable (+0,6 point de pourcentage) en 2004-2005, les femmes ont continué à présenter la majorité des demandes pour ce type de prestations (59,0 %).

Les demandes de prestations de maladie ont connu une baisse de 2,8 % chez les jeunes de 15 à 24 ans et de 2,9 % chez les travailleurs de 25 à 44 ans, tandis qu'elles ont augmenté

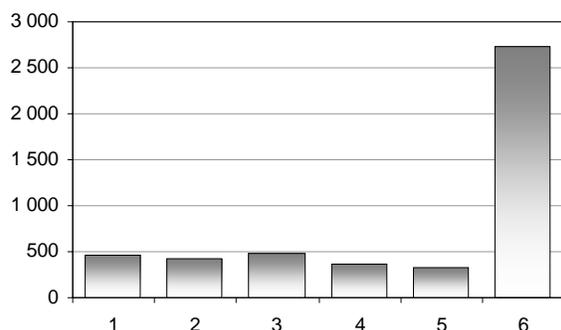
de 3,5 % chez les travailleurs de 45 à 54 ans et de 7,1 % chez les travailleurs âgés (55 ans et plus).

5. Prestations de compassion

Tel que mentionné précédemment, les prestations de compassion de l'assurance-emploi, d'une durée de six semaines, ont été établies le 4 janvier 2004. Comme ces nouvelles prestations n'ont été offertes que pendant les trois derniers mois de l'exercice 2003-2004, une comparaison des prestations de compassion par rapport à 2004-2005 est impossible à établir. Ce dernier exercice constituait donc la première année de référence complète pour laquelle les prestations de compassion étaient disponibles.

En 2004-2005, 4 782 prestataires ont reçu des prestations de compassion, dont le montant hebdomadaire moyen était de 314 \$. Dans l'ensemble, un montant de 6,9 millions de dollars a été versé en prestations de compassion et la majorité des nouvelles demandes ont été présentées par des femmes (73,7 %). En 2004-2005, 39,4 % de tous les prestataires provenaient de l'Ontario, suivi du Québec et de la Colombie-Britannique, chaque province ayant enregistré environ 17 % des demandes de prestations de compassion. Les travailleurs âgés de 25 à 54 ans ont présenté 79,0 % des demandes. Juste un peu plus de la moitié des demandeurs de prestations de compassion (57,3 % ou 2 740 demandeurs) ont utilisé leurs six semaines d'admissibilité (graphique 7).

**Graphique 7 :
Demandes de prestations
de compassion, selon les
semaines utilisées**



Les prestataires d'assurance-emploi peuvent recevoir deux types de prestations ou plus en vertu d'une seule demande. Parmi les 2 740 demandeurs ayant utilisé leurs six semaines de prestations de compassion, environ 460 ont par la suite reçu des prestations de maladie, et 410, des prestations régulières. Tout comme les prestations parentales, les prestations de compassion peuvent être partagées entre les membres admissibles de la famille. Cependant, la grande majorité des prestataires (96,9 %) n'ont pas partagé leurs prestations de compassion en 2004-2005. Une évaluation a été entreprise et les résultats seront publiés dans des rapports à venir.

Les activités financées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* contribuent largement à améliorer les compétences dont les Canadiens ont besoin pour se préparer au marché du travail, obtenir un emploi et le conserver. Parmi ces activités figurent les services offerts par le Service national de placement (SNP) ainsi que les prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Les PEMS sont exécutées dans le cadre d'Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) avec les provinces et territoires, à l'exception de l'Ontario, où l'EDMT récemment signée prendra effet en janvier 2007; voir l'annexe 3.1 pour plus de renseignements. On trouvera une note explicative complète sur l'admissibilité et les interventions dans les annexes 3.2 et 3.3. En plus des activités liées à l'EDMT, le soutien aux conseils sectoriels et aux programmes autochtones est financé par l'entremise d'activités pancanadiennes.

Les programmes et interventions des PEMS font l'objet d'un examen dans la première section du présent chapitre, où l'on donne, pour l'ensemble du pays, un aperçu des dépenses, des participants, de l'utilisation des prestations et des mesures de soutien ainsi que des répercussions. La deuxième section renferme une analyse des activités et des mesures de soutien pancanadiennes, alors que la troisième section présente un résumé des activités offertes par chaque province et territoire dans le cadre des PEMS.

I. APERÇU POUR L'ENSEMBLE DU PAYS

Au cours de la période visée par le rapport, on a donné suite aux priorités en matière de politiques établies à l'échelle nationale en :

- améliorant l'exécution des PEMS grâce aux partenariats avec les conseils sectoriels, les syndicats et les employeurs, afin d'encourager le perfectionnement des compétences;
- mettant à l'essai des activités liées au perfectionnement des compétences essentielles, offertes par des fournisseurs de Services d'aide à l'emploi (SAE) sélectionnés, afin d'évaluer l'intégration du perfectionnement des compétences essentielles aux activités des PEMS;
- mettant à l'essai de nouvelles approches pour la prestation des programmes et des services, et en déterminant les pratiques exemplaires au moyen de la mesure de Recherche et Innovation (ces travaux ont donné lieu à la nouvelle Initiative d'innovation pancanadienne, décrite plus loin dans le présent chapitre);
- aidant les bureaux locaux des régions en cogestion¹ à améliorer le volet d'exécution des programmes des SAE et des interventions liées aux Partenariats du marché du travail (PMT), en vue d'accroître les compétences et les connaissances des participants et de favoriser leur intégration au marché du travail.

¹ Voir l'annexe 3.1.

**Tableau 1 :
Faits saillants**

Marché du travail canadien		
15 ans et +	2004-2005	Écart 2003-2004 - 2004-2005
Occupant un emploi	16 011 400	286 800↑
Taux de chômage	7,1 %	0,5 %↓

Type de client et répartition selon l'âge ²		
Actifs (15-24) Jeunes	Anciens (25-54) Âge moyen	Non assurés (55+) Travailleurs âgés
61,8 % 18,7 %	14,0 % 74,0 %	24,2 % 7,3 %

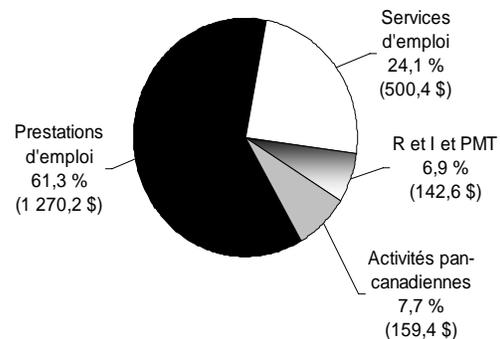
Interventions et dépenses, % de l'écart entre 2003-2004 et 2004-2005		
Année : 2004-2005	Prestations d'emploi	Services de placement ³
Nouvelles interventions	3,3 %↓	3,5 %↑
Dépenses	4,8 %↑	0,3 %↓

1. Dépenses

En 2004-2005, 635,860⁴ personnes se sont prévaluées des PEMS. Ces personnes ont participé à 977 680⁵ nouvelles interventions, chaque client ayant pris part, en moyenne, à 1,5 nouvelle intervention. En 2004-2005, le total des dépenses consacrées aux PEMS pour l'ensemble du pays était de 2,07 milliards de dollars et englobait des sommes affectées aux prestations d'emploi, aux services de placement, aux activités pancanadiennes et aux dépenses liées aux mesures de soutien non offertes directement aux clients par l'intermédiaire des Partenariats du marché du travail (PMT) et de Recherche et

Innovation (R et I) (voir le graphique 1). Le total des dépenses pour l'ensemble des PEMS⁶, présentées en détail dans les annexes 3.11 à 3.13, est supérieur de 2,5 % à celui de la période de référence précédente.

**Graphique 1 :
Dépenses engagées au titre des PEMS
en 2004-2005 (millions \$)**



L'établissement de nouvelles priorités pour le budget 2004-2005 des activités pancanadiennes a entraîné une baisse des dépenses de 16 %, qui sont passées à 159,4 millions de dollars. Le total des dépenses consacrées à R et I et aux activités des PMT a diminué de 7,7 %, pour s'établir à 142,6 millions de dollars.

La répartition régionale⁷ des dépenses relatives aux PEMS reflète étroitement la répartition régionale des demandes de prestations d'assurance-emploi, dont il a été question au chapitre 2. Au Québec et en Ontario, les dépenses comptaient pour 54,4 %, ces provinces ayant enregistré 51,4 % du nombre d'interventions (502 730). Les dépenses engagées dans les provinces et territoires à l'ouest de l'Ontario ont, pour leur part, totalisé 26,4 %, et 15,9 % dans les provinces de l'Atlantique.

² Les données sur l'âge des clients excluent les dossiers où les valeurs relatives à l'âge sont manquantes.

³ Inclut le Supplément de retour au travail. Voir la section sur le Québec pour plus de renseignements.

⁴ Les données sur les clients excluent les options libre-service.

⁵ Les nouvelles interventions sont des activités qui ont débuté entre le 1^{er} avril 2004 et le 31 mars 2005; elles comprennent les interventions pancanadiennes.

⁶ Toutes les comparaisons des dépenses et des interventions présentées par la suite se rapportent à l'exercice 2003-2004, à moins d'indication contraire.

⁷ De l'ensemble des dépenses des PEMS, 3,3 % ont été consacrées à des activités pancanadiennes, et non pas octroyées à une province en particulier.

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

Les programmes des PEMS offerts directement aux participants comportent deux volets : les prestations d'emploi et les services d'emploi.

Les prestations d'emploi, qui comprennent le Développement des compétences (DC), les Subventions salariales ciblées (SSC), le Travail indépendant (TI) et les Partenariats pour la création d'emplois (PCE), sont offertes uniquement aux participants admissibles (prestataires actifs et anciens prestataires d'assurance-emploi). Elles comportent généralement des interventions de longue durée, allant de quelques mois à plus d'un an. Les dépenses consacrées aux prestations d'emploi ont augmenté de près de 5 %, pour passer à 1,27 milliard de dollars, ce qui correspond à la presque totalité de la hausse générale des dépenses liées aux PEMS en 2004-2005. Au nombre des facteurs ayant contribué à cette augmentation, on compte : les dépenses consacrées aux interventions lancées au cours de la période de référence précédente, un plus grand nombre d'interventions à long terme, ainsi que les périodes de prestations des prestataires actifs, qui ont débuté vers la fin de leur période d'admissibilité en vertu de la partie I, nécessitant ainsi un soutien accru en vertu de la partie II (voir la section « Participants »).

Au Canada, toute personne en chômage qui a besoin d'aide pour se joindre à la population active ou réintégrer le marché du travail, y compris les prestataires actifs et les anciens prestataires d'assurance-emploi (en vertu de la partie I), a droit aux services d'emploi. Dans l'ensemble, les dépenses engagées pour les services d'emploi en 2004-2005 ont diminué de 0,2 % par rapport à l'exercice 2003-2004, pour s'établir à 500,4 millions de dollars.

Le nombre de retours au travail et le montant des prestations non versées constituent des indicateurs de rendement clés pour les PEMS. Les prestations non versées au titre du volet Apprentis de Développement des compétences (271 millions de dollars) et des Services de groupe d'emploi (157 millions de dollars) ont été calculées selon une méthode précise, et les résultats obtenus ont fait l'objet d'un rapport distinct. La somme consacrée à toutes les autres interventions s'est chiffrée à 415,3 millions de dollars, ce qui représente une baisse de 1,9 % par rapport à la période de référence précédente (annexe 3.14). Au cours de la période visée par ce rapport, une diminution de plus de 30 000 prestataires actifs et une méthode de calcul différente⁸ ont entraîné une baisse des valeurs par rapport aux données des années précédentes.

Le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a diminué d'un point de pourcentage par rapport à l'ensemble des PEMS, tandis que les services d'emploi ont connu une hausse analogue par rapport à l'année de référence précédente. Ces changements, associés à la situation favorable du marché du travail et au rétablissement du marché à la suite des récentes perturbations qui l'ont ébranlé, ont donné lieu au plus haut taux d'emploi observé au cours des dernières années.

Des marchés du travail plus vigoureux ont offert plus d'occasions aux chômeurs de retourner au travail sans avoir recours aux prestations de réemploi, comme la formation axée sur les compétences. Ce facteur a influé tant sur l'utilisation des PEMS que sur le coût des interventions. Les anciens prestataires sont souvent absents du marché du travail pendant une plus longue période, de sorte que pour devenir aptes au travail, ils ont besoin

⁸ Les résultats concernant les retours au travail se sont limités à une période de 24 semaines suivant la fin d'une intervention, diminuant ainsi les résultats d'environ 4 %.

d'interventions plus longues et plus nombreuses que les personnes ayant une expérience de travail plus récente. En 2004-2005, les coûts généralement plus élevés des interventions peuvent être attribués en partie à la hausse du nombre d'anciens clients qui ont eu recours à des prestations d'emploi.

2. Participants

En 2004-2005, le nombre de personnes qui ont eu recours aux PEMS a diminué d'environ 5 %. Par rapport à la période de référence précédente, les participants aux PEMS comptaient 7 % de moins de prestataires actifs et 3,7 % de plus d'anciens prestataires. Ces données correspondent à la baisse du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi (-6,7 %), mentionnée au deuxième chapitre. Il s'agit de la première diminution depuis 2000-2001 du nombre global de personnes ayant eu recours aux PEMS.

Les prestataires actifs sont des clients qui reçoivent des prestations en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* pendant leur participation à une intervention liée aux PEMS. Leur activité sur le marché du travail est plus récente que celle des anciens prestataires. Les prestataires actifs sont également plus susceptibles d'opter pour un retour immédiat sur le marché du travail plutôt que de participer à des interventions à long terme. En 2004-2005, ce type d'intervention a connu une baisse de 3,4 % chez les prestataires actifs, pour s'établir à 139 354 interventions, ce qui représente une légère diminution des interventions auxquelles ils ont pris part. La participation de ce groupe de clients à des interventions d'aide à l'emploi à court terme s'est accrue de 0,7 point de pourcentage, le nombre d'interventions ayant atteint 235 860, soit 14,9 % de plus qu'au cours de la période visée par le rapport précédent.

Les anciens prestataires d'assurance-emploi sont des clients qui réintègrent le marché du travail après une période de prestations d'assurance-emploi qui a pris fin au cours des trois dernières années. Les personnes qui retournent sur le marché du travail après une période de prestations de maternité ou de prestations parentales qui s'est terminée au cours des cinq dernières années sont également admissibles aux PEMS. Ces participants ont aussi droit à un remboursement de leurs frais de subsistance ou de leurs frais de participation, qui constituent des dépenses visées par la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* selon certaines interventions; ces dépenses supplémentaires ont pour effet d'augmenter le coût par intervention.

Les anciens prestataires ont participé à 144 859 interventions liées aux PEMS, ce qui a fait augmenter la proportion d'utilisateurs chez ces prestataires (de 1,1 point de pourcentage pour les prestations d'emploi et de 5,6 points de pourcentage pour les services d'emploi) par rapport à la période de référence précédente.

Les clients non assurés (qui ne sont pas des prestataires actifs ni d'anciens prestataires d'assurance-emploi) sont seulement admissibles aux services d'emploi. Ces clients ont peut-être été inactifs pendant une période de temps prolongée ou sont peut-être de nouveaux venus sur le marché du travail canadien. Par rapport à l'exercice 2003-2004, le recours des clients non assurés aux services d'emploi a augmenté de 5,1 %, portant le nombre d'interventions à 240 754. Cependant, leur participation aux interventions à court terme des services d'emploi a légèrement diminué, alors que la proportion de prestataires actifs et d'anciens prestataires a connu une hausse.

Afin d'appuyer les principes d'équité, Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSC) recueille de l'information sur

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

la participation des femmes, des personnes handicapées, des Autochtones et des membres des minorités visibles. Pour tous les groupes, le taux de participation a peu varié par rapport aux périodes de référence précédentes. Ainsi, la participation des femmes a augmenté pour l'ensemble des interventions, et est restée la même pour ce qui est du volet Apprentis de Développement des compétences. De façon générale, la participation des femmes aux PEMS a augmenté de 7,5 %, pour un total de 413 232 interventions.

On trouvera, aux annexes 3.7 à 3.10, des données détaillées sur la participation des groupes désignés selon la province ou le territoire.

Les données étant fondées sur la déclaration volontaire, une sous-déclaration pourrait nuire à l'exactitude des données et aux comparaisons avec les années précédentes. Les taux de participation établis pour chaque intervention fournissent néanmoins, en règle générale, une importante indication quant à la participation des groupes désignés.

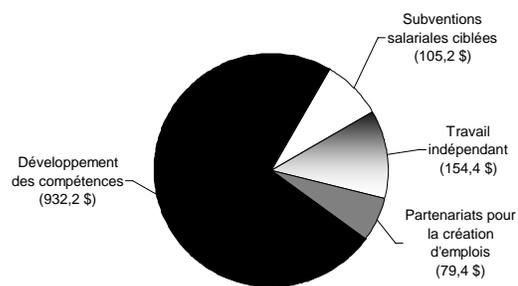
On a observé peu de changement entre 2003-2004 et 2004-2005 dans la répartition des clients selon le groupe d'âge parmi les différentes interventions. Dans l'ensemble, les adultes de 25 à 54 ans demeurent les plus nombreux (57 %) à recourir aux prestations d'emploi. Au cours des deux dernières années, les participants âgés de plus de 55 ans ont accru leur participation aux PEMS, qui a atteint 5 %.

3. Prestations d'emploi

Les dépenses engagées au titre des prestations d'emploi ont augmenté de près de 5 %, pour s'établir à 1,27 milliard de dollars; elles ont contribué à la presque totalité de la hausse générale des dépenses liées aux PEMS en 2004-2005. La baisse de 3,3 % du nombre de

participants (169 712) ayant eu accès à l'ensemble des prestations d'emploi en 2004-2005 donne à penser que de nombreux chômeurs canadiens ont profité des possibilités d'emploi accrues ou ont participé à des mesures de soutien à court terme, plutôt qu'à des interventions de longue durée.

Graphique 2 :
Dépenses engagées au titre des prestations d'emploi, selon l'intervention, 2004-2005 (millions \$)



Développement des compétences (DC)

Les deux volets du Développement des compétences, soit régulier et Apprentis, ont permis aux participants d'acquérir des compétences en emploi grâce à une aide financière directe leur permettant de choisir, d'organiser et de payer leur formation.

De toutes les prestations d'emploi, seules les interventions de DC ont augmenté en nombre, pour passer à 128 721 interventions à l'échelle nationale, ce qui représente une augmentation de 0,2 % par rapport à l'année précédente. Ce sont les initiatives liées au DC qui ont desservi le plus fort pourcentage de participants (76 %) et enregistré les dépenses les plus élevées au chapitre des prestations d'emploi (73,3 %). Ces dépenses se sont chiffrées à 932,2 millions de dollars en 2004-2005, ce qui représente une hausse de 6,5 % par rapport à la période de référence précédente.

La proportion des interventions auxquelles ont participé les anciens prestataires a augmenté de plus de deux points de pourcentage, pour atteindre 18,3 %, ce qui a entraîné une augmentation des coûts pour les participants au DC par rapport à la période de référence précédente. Par ailleurs, un moins grand nombre de prestataires actifs (66 901) ont participé à des interventions.

Les membres des minorités visibles ont accru de 0,8 point de pourcentage leur taux de participation à l'ensemble des PEMS, qui est passé à 54 739 interventions, le volet du DC ayant connu l'augmentation la plus marquée (1,2 point de pourcentage).

Le volet Apprentis du DC comporte une expérience en milieu de travail et nombreux sont les participants qui retournent chez le même employeur. Au cours de la période de référence, 32 761 apprentis ont occupé un emploi avant d'épuiser tout le soutien du revenu auquel ils avaient droit en vertu de l'assurance-emploi, ce qui représente une augmentation de 3 % par rapport à l'année précédente. Au total, 44 078 clients ont pris part à des interventions, et cette donnée tient compte de la hausse de 45 % du nombre de clients autochtones. Il s'agit d'une constatation particulièrement importante, puisque le nombre d'Autochtones ayant participé aux PEMS a diminué de 4 % globalement par rapport à la période de référence précédente.

Subventions salariales ciblées (SSC)

Les SSC aident les clients à acquérir de l'expérience en milieu de travail en fournissant aux employeurs une aide financière pour le salaire de participants qu'ils n'auraient normalement pas embauchés en l'absence de subvention.

En 2004-2005, environ 21 000 participants ont bénéficié des SSC, ce qui représente 12,4 % de toutes les interventions liées aux prestations d'emploi. Totalisant 105,2 millions de dollars, les dépenses engagées au titre des SSC ont représenté 8,3 % des dépenses au chapitre des prestations d'emploi, par rapport à 9 % au cours de la période de référence précédente. La baisse générale du nombre de participants (-11,8 %) par rapport à l'exercice précédent variait beaucoup d'une province ou d'un territoire à l'autre.

Travail indépendant (TI)

Les initiatives du TI fournissent une aide financière et des conseils en planification d'entreprise aux participants qui en sont au stade de lancement initial de leur propre entreprise.

Les interventions liées au TI ont aidé 12 020 participants, soit 7 % des participants aux PEMS, et ont coûté 154,4 millions de dollars, ce qui représente 12,1 % des dépenses. Le nombre de participants aux interventions du TI a diminué de 6,4 % par rapport à la période de référence précédente, et la part des dépenses engagées pour les prestations d'emploi a légèrement augmenté, passant de 11,5 % à 12,1 %.

La proportion d'anciens prestataires qui ont bénéficié du TI a augmenté de 1,0 point de pourcentage, tandis que la proportion du nombre de prestataires actifs affiche une baisse équivalente.

Partenariats pour la création d'emplois (PCE)

Les PCE offrent aux participants l'occasion d'acquérir une expérience de travail dans le cadre de projets communautaires qui ont aussi des retombées positives pour la collectivité et l'économie locale.

En 2004-2005, 7 971 personnes, représentant 4,6 % du total des participants aux prestations d'emploi, ont eu accès aux PCE, dont les dépenses de 79,4 millions de dollars représentaient 6,2 % de toutes les dépenses liées aux prestations. On remarque que la proportion des dépenses en prestations d'emploi est demeurée stable pour ce qui est des PCE, qui ont néanmoins enregistré la plus forte diminution quant au nombre d'interventions liées aux PEMS.

4. Services et mesures de soutien

Les mesures de soutien comportent trois volets : les services d'emploi, qui fournissent une aide aux participants par le biais des Services d'aide à l'emploi, et les « autres » mesures de soutien (PMT et R et I), qui visent les partenariats et la recherche sur le marché du travail.

Dans l'ensemble, le nombre d'interventions liées aux services d'emploi a augmenté de 3,5 % en 2004-2005, pour atteindre 790 906. Par rapport à 2003-2004, les dépenses à ce chapitre ont diminué de 0,2 % en 2004-2005, totalisant 500,4 millions de dollars.

Services d'aide à l'emploi (SAE)

Les SAE offrent un large éventail d'activités d'intégration professionnelle, y compris les plans d'action pour le retour au travail, que les clients admissibles et les gestionnaires de cas élaborent conjointement comme première étape de l'accès aux prestations d'emploi.

Le nombre d'interventions liées aux SAE a augmenté de 13,1 % par rapport à l'année précédente, pour atteindre 514 548, ce qui correspond à une tendance à la hausse du recours aux interventions à court terme dans un marché du travail dynamique. Ces données incluent les interventions des SAE auxquelles ont participé des clients non assurés (199 592),

dont le nombre a augmenté de 7 % par rapport à la période de référence précédente. Il s'agit d'un changement important, étant donné que les prestataires actifs et les anciens prestataires ont été beaucoup plus nombreux à utiliser les services et que la proportion relative des participants non assurés a connu une baisse de 2,1 points de pourcentage.

Les Services de groupe d'emploi, qui comptent au nombre des SAE, sont axés sur les activités de recherche d'emploi et de réintégration à court terme qui s'adressent aux prestataires admissibles à l'assurance-emploi. Les interventions font l'objet d'un suivi uniquement dans le cas des prestataires actifs. En 2004-2005, le nombre d'interventions a chuté de 17,8 %, pour s'établir à 92 366, ce qui témoigne de la baisse générale du nombre de prestataires actifs. Malgré cette diminution du nombre d'interventions, le nombre de retours au travail a connu une hausse de 8,6 % et la valeur des prestations non versées a augmenté de 7 %, pour atteindre 156,8 millions de dollars en 2004-2005.

Le counseling individuel est un service des SAE qui permet de traiter certains dossiers complexes dans le processus de gestion des cas. Le nombre d'interventions a diminué de 7 %, pour s'établir à 175 053, et le nombre de retours au travail a aussi connu une baisse par rapport à la période de référence précédente. Ce changement est en partie attribuable au fait que les services ont été offerts à des participants qui étaient confrontés à d'importants obstacles à l'emploi.

Partenariats du marché du travail (PMT) et Recherche et innovation (R et I)

Ces deux mesures appuient le Service national de placement (SNP). Les PMT visent à encourager, à soutenir et à faciliter l'établissement de partenariats favorisant la

planification des ressources humaines et l'adaptation au marché du travail. Ils offrent du financement pour aider les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les collectivités à renforcer leur capacité à répondre aux besoins en matière de ressources humaines et à mettre en place des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. Par exemple, les lacunes au niveau des compétences et les besoins en formation dans l'industrie de la construction résidentielle en Colombie-Britannique ont été analysés, afin d'élaborer un plan stratégique à long terme avec la collaboration des principaux intervenants de l'industrie, des fournisseurs de formation et des organismes gouvernementaux. Les objectifs de ce projet visaient le renforcement des partenariats entre l'industrie et les fournisseurs de formation, de même que l'intégration des groupes cibles ou des personnes désavantagées dans le secteur.

Les projets de R et I visent à trouver de meilleures façons d'aider les clients à obtenir et à conserver un emploi, et peuvent comporter des activités liées à des études du marché du travail. La R et I n'a été utilisée que dans quatre provinces en 2004-2005, de sorte que les dépenses qui s'y rattachent ont diminué considérablement par rapport à la période de référence précédente. L'Initiative d'innovation pancanadienne, établie dernièrement, permettra de réorienter les activités de R et I afin de renforcer les partenariats de recherche avec les provinces et les territoires dans le but de soutenir l'innovation liée au marché du travail.

Options libre-service

Parmi les services d'emploi figurent aussi des options de libre-service (information sur le marché du travail et Guichet emplois). À titre de volet central du SNP, ces activités fournissent un soutien tant aux personnes

assurées qu'aux personnes non assurées ainsi qu'aux travailleurs autonomes. Vu la nature de ces services, les données se rapportant à leur utilisation et aux résultats obtenus par les clients sont difficiles à recueillir ou à attribuer à des interventions précises (voir l'annexe 3.2 pour les descriptions).

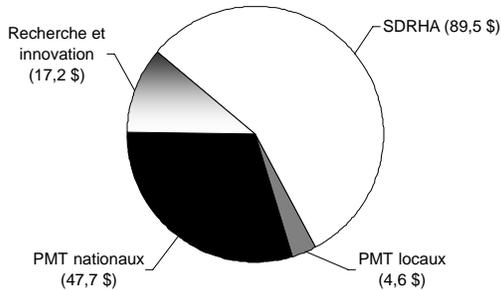
Depuis mai 2004, une nouvelle fonction du Guichet emplois, appelée « Service de jumelage d'emplois », permet aux employeurs et aux chercheurs d'emploi de jumeler les demandes et les offres de compétences par le biais de la classification nationale des professions (CNP). En se fondant sur la CNP, les chercheurs d'emploi peuvent créer leur profil de compétences et le faire valoir auprès des employeurs qui choisissent d'afficher leurs offres en fonction du jumelage. En 2004-2005, le Guichet emplois pour les employeurs comptait 237 721 dossiers d'employeurs approuvés, 119 815 dossiers de chercheurs d'emploi et 155 223 jumelages d'emploi réussis.

II. ACTIVITÉS PANCANADIENNES

Les activités pancanadiennes englobent des activités ou des interventions qui sont de portée nationale ou multirégionale, ou encore qui permettent de réagir à des situations particulières dans l'ensemble du pays ou dans plus d'une province ou d'un territoire. Ces activités se déroulent selon les mêmes modalités que les PEMS, mais elles ne font pas partie des EDMT.

Les principales activités pancanadiennes sont liées à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA), au programme des conseils sectoriels relevant des PMT nationaux, aux initiatives Sensibilisation jeunesse relevant des PMT locaux et à Recherche et innovation.

Graphique 3 :
Dépenses pancanadiennes* engagées
en 2004-2005 (millions \$)



* Ne tient pas compte des dépenses de 271,5 millions de dollars engagées par l'administration centrale au titre des PCE.

Les partenariats du marché du travail (PMT) nationaux visent à régler les problèmes du marché du travail à l'échelle du pays en soutenant l'établissement de partenariats entre les intervenants clés du marché du travail. Les PMT permettent de réagir face à des situations telles que la réduction des effectifs ou la croissance d'une industrie, l'adaptation à de nouvelles technologies, la pénurie d'emplois permanents, les pénuries de main-d'œuvre ou le manque de capacité communautaire ou organisationnelle en matière de planification des ressources humaines. Par exemple, \$avoir en banque⁹ est un projet national de R et I, qui a pour but de déterminer si les incitatifs financiers, qui consistent à fournir une somme d'argent en contrepartie des économies des personnes à faible revenu, peuvent améliorer les perspectives économiques à long terme pour ces personnes.

Les dépenses engagées pour les activités pancanadiennes se sont chiffrées à 159,4 millions de dollars en 2004-2005, ce qui représente 7,7 % du total des dépenses liées

aux PEMS et une réduction de 1,7 point de pourcentage par rapport à la période de référence précédente.

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)

Depuis 1999, la SDRHA aide les collectivités et les organisations autochtones à élaborer et à mettre en œuvre leurs propres programmes d'emploi et de ressources humaines. La SDRHA a été renouvelée en 2004 pour une deuxième période de cinq ans et dotée d'un budget total de 1,64 milliard de dollars, dont environ 90 millions de dollars par année est financé à même le Compte d'assurance-emploi.

En 2004-2005, RHDCC a signé 80 ententes avec des organisations autochtones. Ces organisations ont obtenu 89,5 millions de dollars en financement pancanadien, qui doivent les aider à concevoir des programmes d'emploi et de ressources humaines en vue de les offrir à leurs collectivités.

Programme des conseils sectoriels

Les activités pancanadiennes relevant de la mesure des PMT nationaux appuient les conseils sectoriels qui sont dirigés par des partenaires de l'industrie (employeurs et travailleurs) dans des secteurs d'activité économique définis.

Les conseils cherchent à définir les problèmes actuels et futurs du marché du travail canadien en matière de ressources humaines, de compétences et d'apprentissage en vue de les régler. Les conseils sectoriels représentent des partenariats entre les industries et les travailleurs, qui couvrent une variété de

⁹ On peut trouver une description de \$avoir en banque sur le site Web de RHDSC au <http://www.srdc.org/french/projects/learnsave.htm2>.

secteurs économiques de toutes les régions du Canada, allant des services de garde d'enfants à l'industrie textile, en passant par la biotechnologie. Ils élaborent également des projets novateurs qui relient le secteur de l'éducation aux besoins de l'industrie et qui élargissent l'accès à l'apprentissage continu tout en augmentant le nombre d'occasions de participer à des activités d'apprentissage. Le Programme des conseils sectoriels contribue également à l'élaboration et à la diffusion de documents d'information sur les carrières visant à faciliter l'intégration au marché du travail, notamment en favorisant la reconnaissance des titres de compétence étrangers et l'avancement professionnel des jeunes Canadiens.

Les conseils de la police et du secteur bénévole ont été créés en 2004-2005, ce qui a porté à 30 le nombre de conseils du présent réseau, qui représentent 47,4 % des secteurs professionnels du marché du travail.

Sensibilisation jeunesse

Une aide financière pancanadienne appuie l'initiative Sensibilisation jeunesse, qui emploie les ressources des mesures de soutien des PMT à l'échelle régionale (PMT locaux) pour financer des projets visant à régler des problèmes précis liés au marché du travail auxquels se butent les personnes de 15 à 30 ans.

L'initiative Sensibilisation jeunesse a pour objectif de mobiliser les employeurs et les collectivités afin qu'ils considèrent l'emploi des jeunes comme une solution viable pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre. Ainsi, Compétences Canada, principal bénéficiaire de l'initiative, travaille de concert avec les employeurs, les éducateurs, les groupes d'employés et les gouvernements pour repositionner les métiers et les professions techniques au premier plan, en tant que choix de carrière pour les jeunes Canadiens. Par le

biais de concours nationaux et internationaux, Compétences Canada contribue à promouvoir les métiers comme option de carrière viable pour les jeunes et démontre aux employeurs les compétences acquises grâce à l'apprentissage d'un métier.

Recherche et innovation (R et I)

Les projets pancanadiens financés par le biais de R et I mènent des recherches expérimentales qui contribuent à améliorer les programmes des PEMS. La recherche a pour objectif d'accroître la participation au marché du travail en examinant les enjeux du point de vue des priorités gouvernementales, des participants aux programmes et de la société dans son ensemble.

L'Initiative d'innovation pancanadienne nouvellement établie appuiera les travaux en cours, qui sont menés en collaboration avec les provinces et les territoires, en finançant la mise au point de nouvelles méthodes pour la prestation des programmes relatifs au marché du travail. Les projets pilotes et les mises à l'essai permettront d'acquérir des connaissances sur des sujets jugés prioritaires : les peuples autochtones, l'alphabétisation, la formation en milieu de travail, la formation d'apprentis, les groupes sous-représentés et les immigrants.

III. ACTIVITÉS PROVINCIALES ET TERRITORIALES LIÉES AUX PEMS

Le regroupement des données sur la participation et les dépenses à l'échelle nationale permet d'analyser les activités générales liées aux prestations et aux services. Toutefois, l'examen des données communiquées par chaque province et territoire permet de comprendre beaucoup mieux les activités visées par la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

À ce niveau, les variations d'une année à l'autre ainsi que les tendances sont étroitement liées aux priorités, aux réactions par rapport à la situation du marché du travail et aux différentes méthodes d'exécution de programme dans les provinces et territoires.

Une analyse des activités liées aux PEMS selon la province et le territoire a fait ressortir les différences sur le plan des résultats, des dépenses et de l'accès des clients. Cette situation s'explique en partie par le fait que les PEMS sont offertes dans le cadre d'ententes distinctes (EDMT) et que les marchés du travail des provinces et territoires présentent des caractéristiques différentes. Les données et analyses présentées dans les pages qui suivent concordent avec les activités et les définitions des PEMS, quoique dans certaines provinces et certains territoires, ces activités soient offertes sous des noms différents dans le cadre de programmes provinciaux ou territoriaux.

La source de données sur le marché du travail pour les provinces est l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, et pour les territoires, le Bureau des statistiques. Les données administratives de RHDSC ont également été utilisées. On trouvera des données détaillées sur les types de clients,

les interventions et les dépenses selon la province et le territoire aux annexes 3.5, 3.6, et 3.12.

TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR

On a assisté à un redressement du marché du travail à Terre-Neuve-et-Labrador en 2004-2005. Bien que la participation au marché du travail soit demeurée stable comparativement à l'année précédente, les niveaux d'emploi se sont améliorés et le taux de chômage a diminué.

En 2004-2005, la principale priorité de la province en matière de programmes d'emploi était de s'attaquer aux pénuries de main-d'œuvre et de compétences, tout particulièrement dans les métiers d'apprentissage.

Tableau 2 : Terre-Neuve-et-Labrador Faits saillants		
Entente de cogestion		
Marché du travail		
		Écart 2003-2004 – 2004-2005
15 ans et plus	2004-2005	
Occupant un emploi	215 000	1 800 ↑
Taux de chômage	15,3 %	0,8 % ↓
Type de client et répartition selon l'âge		
Actifs	Anciens	Non assurés
74,2 %	17,4 %	8,4 %
(15-24) Jeunes	(25-54) Âge moyen	(55+) Travailleurs âgés
24,1 %	69,5 %	6,4 %
Interventions et dépenses, % de l'écart entre 2003-2004 et 2004-2005		
Année : 2004-2005	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles interventions	11,7 % ↓	39,6 % ↑
Dépenses	1,9 % ↑	2,0 % ↓

Terre-Neuve-et-Labrador a également favorisé les interventions qui se sont révélées efficaces pour accroître l'activité à long terme des clients à risque élevé sur le marché du travail et pour réduire les obstacles à l'emploi.

En 2004-2005, 18 372 personnes ont eu recours aux prestations et aux services d'emploi. Elles ont participé à 31 343 nouvelles interventions dont les dépenses se sont élevées à 120,7 millions de dollars. La répartition des interventions entre les prestations et les services d'emploi a changé, les services ayant connu une augmentation de 11,1 points de pourcentage, et les prestations, une diminution correspondante.

Prestations d'emploi

En 2004-2005, 11 170 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées, ce qui représente 35,6 % de l'ensemble des PEMS. Le nombre d'interventions a diminué de 11,7 % par rapport à l'année précédente, alors que 12 648 interventions liées aux prestations d'emploi avaient été menées, ce qui représentait 46,7 % de toutes les activités se rapportant aux PEMS.

Les dépenses au chapitre des prestations d'emploi ont augmenté de 1,9 %, pour passer à 109 millions de dollars. La diminution du nombre de prestataires actifs et la hausse du nombre d'anciens prestataires ont fait augmenter le coût moyen des interventions liées aux prestations d'emploi qui ont été réalisées en vertu de la partie II. Le fait que les Partenariats pour la création d'emplois prévoient maintenant des interventions plus coûteuses pour favoriser une activité soutenue sur le marché du travail, a également contribué à la hausse des dépenses. Dans les régions à fort taux de chômage, les clients ont généralement besoin d'interventions à plus long terme.

La vigueur du secteur de la construction a entraîné une diminution du nombre d'apprentis de Développement des compétences, puisque les travailleurs ont pu profiter de possibilités d'emploi accrues. Un moins grand nombre de travailleurs de la construction étaient qualifiés pour occuper des postes de supervision dans certains des projets des Partenariats pour la création d'emplois. On peut attribuer la légère baisse des interventions menées dans le cadre du volet régulier de Développement des compétences à la diminution du nombre de participants à la formation de courte durée spécifique à l'industrie de la pêche, étant donné que la plupart des pêcheurs avaient obtenu leur accréditation.

Services d'emploi

Dans l'ensemble, 20 173 interventions liées aux services d'emploi ont été menées, ce qui représente 64,4 % de toutes les PEMS. Il s'agit d'une augmentation de 39,6 % par rapport à l'année précédente, alors que les 14 451 interventions réalisées dans le cadre des services d'emploi comptaient pour 53,3 % de l'ensemble des activités liées aux PEMS. Les dépenses au chapitre des services d'emploi ont diminué pour s'établir à 11,7 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à 11,9 millions de dollars pour la période de référence précédente.

Le changement de cap observé au niveau des interventions liées aux prestations et aux services d'emploi peut s'expliquer par une meilleure documentation. Dans toute la région de Terre-Neuve-et-Labrador, on a assisté à une augmentation des services d'emploi dispensés par des tiers, un plus grand nombre de services de counselling et de gestion de cas ayant été assurés à l'externe. Ce revirement a eu pour effet que les interventions ont été

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

documentées de façon plus rigoureuse pour tous les clients qui ont eu recours aux services.

ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

En 2004-2005, le taux de chômage a augmenté légèrement à l'Île-du-Prince-Édouard, en raison d'un accroissement important de la population active tout au long de l'année. Dans l'ensemble, les niveaux d'emploi se sont améliorés dans la province, de même que les taux de participation au marché du travail.

Tableau 3 : Île-du-Prince-Édouard Faits saillants		
Entente de cogestion		
Marché du travail		
	2004-2005	Écart 2003-2004 – 2004-2005
15 ans et plus		
Occupant un emploi	67 300	1 000 ↑
Taux de chômage	11,0 %	0,2 % ↑
Type de client et répartition selon l'âge		
Actifs	Anciens	Non assurés
70,2 %	12,3 %	17,5 %
(15-24) Jeunes	(25-54) Âge moyen	(55+) Travailleurs âgés
26,5 %	67,5 %	6,0 %
Interventions et dépenses, % de l'écart entre 2003-2004 et 2004-2005		
Année : 2004-2005	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles interventions	6,6 % ↓	30,0 % ↑
Dépenses	3,2 % ↓	3,7 % ↑

L'une des principales priorités de l'Île-du-Prince-Édouard au chapitre de l'emploi était de s'attaquer aux déséquilibres de plus en plus importants en matière de compétences, en particulier dans les secteurs des métiers et des soins de santé. L'un des défis connexes était de promouvoir les possibilités de carrière dans

ces secteurs afin de garantir la disponibilité de la future main-d'œuvre.

L'Île-du-Prince-Édouard a déterminé que les prestations d'emploi devaient viser prioritairement cinq secteurs : le tourisme, la santé, la construction, la technologie (y compris l'industrie aérospatiale et les technologies de l'information), la fabrication et les industries primaires (y compris l'agriculture, la foresterie/produits du bois et les pêches). On a mis sur pied des groupes de travail chargés d'évaluer les questions entourant l'offre et la demande de main-d'œuvre et de compétences pour chacun de ces secteurs, et de déterminer les mesures qu'il faudrait éventuellement prendre pour corriger les déséquilibres actuels et futurs.

En 2004-2005, 4 193 personnes se sont prévaluées des prestations et des services d'emploi. Elles ont participé à 6 845 nouvelles interventions dont les dépenses se sont élevées à 23,8 millions de dollars. La répartition des interventions entre les prestations et les services d'emploi a changé, les services ayant connu une augmentation de 8 points de pourcentage, et les prestations, une diminution correspondante.

Prestations d'emploi

En 2004-2005, 2 535 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées, ce qui représente 37,0 % de l'ensemble des PEMS. Le nombre d'interventions a diminué de 6,6 % par rapport à l'année précédente, alors que 2 714 interventions liées aux prestations d'emploi avaient été menées, représentant 45,0 % de toutes les activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses au chapitre des prestations d'emploi ont diminué pour s'établir à 20 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à 20,7 millions de dollars pour la période de référence précédente.

En raison des priorités clés, les programmes de Développement des compétences ont représenté la plus grande partie des interventions liées aux prestations d'emploi (69 %) qui ont été menées à l'Île-du-Prince-Édouard en 2004-2005, soit une augmentation de 3 % par rapport à l'année précédente. Le nombre d'interventions liées au Travail indépendant a augmenté de 15 %.

Services d'emploi

Dans l'ensemble, 4 310 interventions liées aux services d'emploi ont été menées en 2004-2005, représentant 63,0 % de toutes les PEMS. Il s'agit là d'une augmentation de 30,0 % par rapport à l'année précédente, où 3 315 interventions de services d'emploi avaient été menées, représentant 55,0 % de toutes les activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses au chapitre des services d'emploi ont augmenté pour s'établir à 3,8 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à 3,7 millions de dollars pour la période de référence précédente.

L'augmentation du nombre d'interventions liées aux services est en partie attribuable à l'amélioration des méthodes de saisie des données par les fournisseurs de services externes, qui s'étaient engagés à dispenser des services d'emploi à l'Île-du-Prince-Édouard en vertu des contrats qu'ils avaient signés en 2003-2004. Comme ces organisations étaient mieux établies en 2004-2005, elles ont mené un plus grand nombre d'interventions liées aux services.

NOUVELLE-ÉCOSSE

La Nouvelle-Écosse a connu une importante croissance de l'emploi en 2004-2005. Le taux de chômage n'a diminué que de façon négligeable par suite de la croissance de la population active.

En 2004-2005, les principales priorités de la Nouvelle-Écosse concernant les PEMS étaient de mettre au point et de diffuser une information sur le marché du travail de qualité supérieure, et de s'attaquer aux déséquilibres actuels et prévus au chapitre des compétences.

**Tableau 4 :
Nouvelle-Écosse
Faits saillants**

Entente de partenariat stratégique		
Marché du travail		
15 ans et plus	2004-2005	Écart 2003-2004 – 2004-2005
Occupant un emploi	443 400	10 300 ↑
Taux de chômage	8,8 %	0,4 % ↓
Type de client et répartition selon l'âge		
Actifs	Anciens	Non assurés
64,2 %	16,6 %	19,2 %
(15-24) Jeunes	(25-54) Âge moyen	(55+) Travailleurs âgés
23,8 %	71,6 %	4,6 %
Interventions et dépenses, % de l'écart entre 2003-2004 et 2004-2005		
Année : 2004-2005	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles interventions	2,6 % ↓	6,9 % ↑
Dépenses	2,7 % ↑	0,9 % ↓

La croissance soutenue de l'emploi tout au long de l'année a nourri les inquiétudes quant aux éventuelles pénuries de compétences, en particulier dans les secteurs de la technologie de l'information, de la construction, de la santé, de l'éducation et de l'énergie sous-marine.

Parmi les autres priorités, mentionnons également la prestation de meilleurs services liés à la carrière et à l'emploi afin d'aider les travailleurs à perfectionner leurs compétences, à accroître leur employabilité et à trouver des emplois durables.

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

En 2004-2005, 11 091 personnes se sont prévaluées des prestations et des services d'emploi. Elles ont participé à 15 100 nouvelles interventions dont les dépenses se sont élevées à 74,1 millions de dollars. La répartition des interventions entre les prestations et les services d'emploi a changé, les services ayant connu une augmentation de 2,3 points de pourcentage, et les prestations, une diminution correspondante.

Prestations d'emploi

En 2004-2005, 5 972 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées, ce qui représente 39,5 % de l'ensemble des PEMS. Le nombre d'interventions a diminué de 2,6 % par rapport à l'année précédente, où 6 132 interventions liées aux prestations d'emploi avaient été menées, représentant 41,8 % de l'ensemble des PEMS. Les dépenses au chapitre des prestations d'emploi ont augmenté pour s'établir à 56,2 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à 54,7 millions de dollars pour la période de référence précédente.

Les programmes de Développement des compétences ont représenté la plus grande partie (79 %) des interventions liées aux prestations d'emploi qui ont été menées dans la province pendant l'année. Les programmes de création d'emploi ont connu un recul en 2004-2005, ce phénomène étant en grande partie attribuable à l'amélioration du marché du travail et au nombre de plus en plus grand de possibilités d'emploi offertes.

Comme la situation du marché du travail était plus favorable pour les clients aptes à l'emploi, la proportion de ceux qui nécessitaient des interventions de longue durée et une aide plus importante a augmenté. Ce phénomène s'est traduit par un recours accru aux programmes réguliers de Développement des compétences,

et a donné lieu à une augmentation des coûts globaux des prestations d'emploi.

De plus, le traitement des demandes de prestations d'assurance-emploi présentées en ligne a réduit les visites des clients dans les Centres de ressources humaines du Canada (CRHC), et les clients de l'assurance-emploi ont été moins nombreux à participer à des séances d'information de groupe sur les prestations et les services d'emploi.

Services d'emploi

Dans l'ensemble, 9 128 interventions liées aux services d'emploi ont été menées en 2004-2005, ce qui représente 60,4 % de toutes les PEMS. Il s'agit là d'une augmentation de 6,9 % par rapport à l'année précédente, où 8 537 interventions liées aux services avaient été menées, représentant 58,2 % de toutes les activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses ont diminué pour s'établir à 17,9 millions de dollars, alors qu'elles s'élevaient à 18,1 millions de dollars pour la période de référence précédente.

L'augmentation du nombre d'interventions liées aux services est attribuable en partie aux séances de counselling supplémentaires qui ont été offertes afin d'informer les participants au sujet du projet pilote *Évaluation et reconnaissance des acquis*, mené en Nouvelle-Écosse. Le recours accru aux fournisseurs de services externes et l'amélioration des méthodes de saisie des données pendant l'année, ont eu pour effet d'augmenter le nombre de nouvelles interventions enregistrées.

NOUVEAU-BRUNSWICK

En 2004-2005, les niveaux d'emploi ont augmenté de façon importante au Nouveau-Brunswick, et tout particulièrement

dans le secteur de la prestation de services. Bien que la participation au marché du travail ait augmenté de façon constante tout au long de l'année, le taux de chômage de la province n'a diminué que légèrement.

Tableau 5 : Nouveau-Brunswick Faits saillants		
Accord de transfert		
Marché du travail		
		Écart 2003-2004 - 2004-2005
15 ans et plus	2004-2005	
Occupant un emploi	350 700	6 100↑
Taux de chômage	9,7 %	0,4 %↓
Type de client et répartition selon l'âge		
Actifs	Anciens	Non assurés
66,3 %	16,1 %	17,6 %
(15-24)	(25-54)	(55+)
Jeunes	Âge moyen	Travailleurs âgés
23,6 %	70,5 %	5,9 %
Interventions et dépenses, % de l'écart entre 2003-2004 et 2004-2005		
Année : 2004-2005	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles interventions	5,4 %↓	16,6 %↑
Dépenses	0,1 %↓	2,4 %↓

La principale priorité au chapitre de l'emploi au Nouveau-Brunswick, définie dans le cadre du Plan de prospérité à long terme de la province, consistait à investir dans les gens grâce à l'acquisition de compétences et à la formation d'appoint. Le Développement des compétences joue un rôle clé en favorisant le perfectionnement d'une main-d'œuvre éduquée, bien formée, qualifiée et en mesure de s'adapter au sein d'une culture d'apprentissage continu. Le cadre stratégique à la base de ce plan met en lumière la nécessité de dresser un plan d'action de qualité en matière d'apprentissage, d'améliorer le recrutement des travailleurs et le taux de

maintien de l'effectif, et de réduire les obstacles à l'emploi.

En 2004-2005, 18 562 personnes se sont prévaluées de programmes semblables aux prestations et aux services d'emploi. Elles ont participé à 35 021 nouvelles interventions dont les dépenses se sont élevées à 87,1 millions de dollars. La répartition des interventions entre les prestations et les services d'emploi a changé, les services ayant connu une augmentation de 4,8 points de pourcentage, et les prestations, une diminution correspondante.

Prestations d'emploi

En 2004-2005, 11 531 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées, ce qui représente 32,9 % de l'ensemble des PEMS. Le nombre d'interventions a diminué de 5,4 % par rapport à l'année précédente, alors que 12 191 interventions liées aux prestations d'emploi avaient été menées, représentant 37,7 % de toutes les activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses au chapitre des prestations d'emploi ont diminué légèrement pour s'établir à 76,4 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à 76,5 millions de dollars pour la période de référence précédente.

Bien que le nombre d'interventions menées dans le cadre du volet régulier de Développement des compétences ait diminué comparativement à 2003-2004, la province a consacré plus de la moitié de son budget de PEMS de 2004-2005 aux programmes de Développement des compétences. Dans cette province, la diminution du nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi peut être attribuée aux possibilités d'emploi accrues, à la diminution des taux de chômage pendant l'année et à l'intérêt majeur du Nouveau-Brunswick à l'endroit des interventions à plus long terme.

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

Les interventions liées aux Subventions salariales ciblées et au volet Apprentis de Développement des compétences ont toutes deux augmenté en 2004-2005 par rapport à l'année précédente.

Services d'emploi

Dans l'ensemble, 23 490 interventions liées aux services d'emploi ont été menées en 2004-2005, ce qui représente 67,1 % de toutes les PEMS. Il s'agit d'une augmentation de 16,6 % par rapport à l'année précédente, où 20 154 interventions liées aux services avaient été menées, représentant 62,3 % de toutes les activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses au chapitre des services d'emploi ont diminué pour s'établir à 10,7 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à un peu moins de 11 millions de dollars pour la période de référence précédente.

Au Nouveau-Brunswick, les services d'emploi ont augmenté de façon constante depuis 2002-2003, ce qui reflète une augmentation de la demande.

QUÉBEC

En 2004-2005, le Québec a connu une importante augmentation du nombre de personnes occupant un emploi. Même si la population active a continué de croître tout au long de l'année, les niveaux d'emploi se sont améliorés et le taux de chômage de la province a diminué de près de 1 %.

On s'attend à ce que, au cours des cinq prochaines années, la plus grande partie de la croissance de l'emploi de la province se produise dans le secteur des services, en particulier dans les industries suivantes : soins

de santé et assistance sociale, commerce, ainsi que services professionnels, scientifiques et techniques.

**Tableau 6 :
Québec
Faits saillants**

Accord de transfert		
Marché du travail		
	2004-2005	Écart 2003-2004 – 2004-2005
15 ans et plus		
Occupant un emploi	3 701 300	65 700↑
Taux de chômage	8,3 %	0,8 %↓
Type de client et répartition selon l'âge		
Actifs	Anciens	Non assurés
68,0 %	13,4 %	18,6 %
(15-24)	(25-54)	(55+)
Jeunes	Âge moyen	Travailleurs âgés
17,5 %	74,7 %	7,8 %
Interventions et dépenses¹⁰, % de l'écart entre 2003-2004 et 2004-2005		
Année : 2004-2005	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles interventions	5,5 %↓	2,7 %↑
Dépenses	4,1 %↓	9,2 %↑

Au Québec, 184 453 personnes se sont prévaluées de programmes semblables aux prestations et aux services d'emploi en 2004-2005. Elles ont participé à 214 054 nouvelles interventions dont les dépenses se sont élevées à 499,4 millions de dollars.

Prestations d'emploi

En 2004-2005, 46 797 interventions liées aux prestations d'emploi ont été réalisées, ce qui représente 21,8 % de l'ensemble des PEMS.

¹⁰ Inclut les dépenses liées au Supplément de retour au travail. Le Supplément de retour au travail fournit aux prestataires actifs et aux anciens prestataires d'assurance-emploi un supplément pouvant aller jusqu'à 500 \$, pour les aider à couvrir des dépenses liées au retour au travail (comme de nouveaux outils, du matériel de bureau ou des vêtements).

Le nombre d'interventions a diminué de 5,5 % par rapport à l'année précédente, où 49 527 interventions liées aux prestations d'emploi avaient été réalisées, représentant 23,3 % de toutes les activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses au chapitre des prestations d'emploi ont diminué pour s'établir à 383,2 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à 399,5 millions de dollars pour la période de référence précédente.

Le rééquilibrage, qui s'est traduit par une diminution des interventions liées aux prestations et une augmentation des interventions liées aux services, témoigne de la priorité stratégique mise de l'avant en 2003 par Emploi-Québec. Tel que décrit dans le plan d'action de la province pour 2004-2005, Emploi-Québec sert de passerelle pour les chercheurs d'emploi se heurtant à un moins grand nombre d'obstacles à l'emploi, ce qui leur permet d'établir une correspondance plus étroite entre leurs compétences et les exigences des employeurs et de réintégrer plus facilement le marché du travail.

Au Québec, les données sur les Partenariats pour la création d'emplois sont regroupées avec celles portant sur les Subventions salariales ciblées, et aucune intervention n'est réalisée dans le cadre du volet Apprentis de Développement des compétences, puisque ce type de prestation est offert par l'intermédiaire d'autres mécanismes de financement provinciaux.

Services d'emploi

Dans l'ensemble, 167 257 interventions liées aux services d'emploi ont été menées en 2004-2005, ce qui représente 78,1 % de toutes les PEMS. Il s'agit d'une augmentation de 2,7 % par rapport à l'année précédente, où 162 896 interventions liées aux services d'emploi avaient été menées, représentant 76,7 % de toutes les activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses au chapitre des services

d'emploi ont augmenté pour s'établir à 116,1 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à 106,4 millions de dollars pour la période de référence précédente.

Comparativement à 2003-2004, le nombre d'interventions liées au Supplément de retour au travail a augmenté de 12 %, pour s'établir à 8 939 en 2004-2005.

ONTARIO

En Ontario, le marché du travail s'est amélioré en 2004-2005, les niveaux d'emploi ayant augmenté de façon constante tout au long de l'année. Le taux de chômage n'a toutefois diminué que légèrement, puisque les gains au chapitre de l'emploi ont été neutralisés par de semblables augmentations du taux de participation au marché du travail.

**Tableau 7 :
Ontario
Faits saillants**

Aucune entente		
Marché du travail		
15 ans et plus	2004-2005	Écart 2003-2004 – 2004-2005
Occupant un emploi	6 332 000	100 800 ↑
Taux de chômage	6,8 %	0,1 % ↓
Type de client et répartition selon l'âge		
Actifs	Anciens	Non assurés
72,2 %	10,1 %	17,7 %
(15-24)	(25-54)	(55+)
Jeunes	Âge moyen	Travailleurs âgés
11,4 %	79,8 %	8,8 %
Interventions et dépenses, % de l'écart entre 2003-2004 et 2004-2005		
Année : 2004-2005	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles interventions	2,0 % ↑	6,1 % ↑
Dépenses	24,5 % ↑	4,8 % ↓

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

En 2004, RHDCC, en tant que principal agent d'exécution dans la région de l'Ontario, a procédé à un examen exhaustif de l'ensemble des ententes liées aux PEMS et du processus d'approbation de ces ententes. Les ressources consacrées à cette activité ont eu pour effet de déplacer des ressources devant servir à la prestation des programmes.

Au total, 163 477 personnes se sont prévaluées des prestations et des services d'emploi. Elles ont participé à 284 405 interventions dont les dépenses se sont élevées à 494,3 millions de dollars. Il n'y a eu qu'un faible changement quant à la répartition des interventions entre les prestations et les services d'emploi.

Prestations d'emploi

En 2004-2005, 37 358 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées, ce qui représente 13,1 % de l'ensemble des PEMS. Le nombre d'interventions a augmenté de 2,0 % par rapport à l'année précédente, où 36 608 interventions liées aux prestations d'emploi avaient été menées, représentant 13,6 % de l'ensemble des activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses au chapitre des prestations d'emploi ont augmenté cette année, pour s'établir à 305,7 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à 245,4 millions de dollars pour la période de référence précédente.

La région de l'Ontario a attaché plus d'importance au recours à Développement des compétences en 2004-2005, ce qui a donné lieu à une augmentation du nombre d'interventions menées dans le cadre du volet régulier de Développement des compétences et à une légère diminution des interventions liées aux Subventions salariales ciblées et aux Partenariats pour la création d'emplois. En fait, le Développement des compétences a représenté 76 % de toutes les prestations

d'emploi offertes. Le nombre d'interventions liées au volet Apprentis de Développement des compétences a augmenté de façon négligeable, la province ayant instauré un certain nombre de mesures en avril 2004 pour élargir les programmes d'apprentissage en Ontario. On a moins insisté sur la promotion des Subventions salariales ciblées auprès des employeurs et sur la collaboration avec les collectivités en vue d'élaborer des projets de Partenariats pour la création d'emplois.

L'augmentation de 24,5 % des dépenses liées aux prestations d'emploi pourrait être attribuable en partie à la hausse importante du pourcentage de participants qui étaient d'anciens prestataires d'assurance-emploi, ce qui a contribué à l'augmentation des coûts moyens des interventions. Par exemple, on a enregistré une augmentation de 37 % du nombre de participants au volet régulier de Développement des compétences, qui étaient d'anciens prestataires d'assurance-emploi. Pour l'ensemble des PEMS, l'augmentation du pourcentage d'anciens prestataires d'assurance-emploi a été de 31,5 % par rapport à la période de référence précédente.

Services d'emploi

Dans l'ensemble, 247 047 interventions liées aux services d'emploi ont été menées en 2004-2005, ce qui représente 86,9 % de toutes les PEMS. Il s'agit d'une augmentation de 6,1 % par rapport à l'année précédente, où 232 901 interventions liées aux services d'emploi avaient été menées, représentant 86,4 % de toutes les activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses au chapitre des services d'emploi ont diminué pour s'établir à 188,6 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient l'année dernière à 198,2 millions de dollars.

La mise en place de nouveaux systèmes de saisie des données en 2004 a permis d'améliorer la saisie des données sur les activités liées aux services d'emploi, de sorte qu'un plus grand nombre d'interventions des SAE ont pu être enregistrées.

De plus, la région a apporté des changements en 2004 aux séances d'information de groupe qui étaient offertes, à la suite d'une révision des directives touchant les programmes. Un nombre beaucoup moins élevé de séances de groupe ont été offertes en 2004-2005. Conjugué à la présentation des demandes de prestations d'assurance-emploi en ligne, ce phénomène a eu pour effet de réduire les contacts avec les prestataires actifs. La région s'emploie à élaborer des stratégies visant à accroître ses contacts avec les prestataires actifs.

MANITOBA

Tout au long de 2004-2005, le Manitoba a connu de faibles taux de chômage et une croissance de la population active. On a également assisté à une importante croissance de l'emploi ainsi qu'à la création d'emplois, et les pénuries de compétences et de main-d'œuvre se sont accentuées.

Jusqu'en 2012, on prévoit enregistrer une croissance supérieure à la moyenne dans plusieurs secteurs, y compris la santé, la construction, l'industrie aérospatiale, l'enseignement postsecondaire et la formation, les mines, l'exploration pétrolière et gazière, ainsi que les services régionaux et urbains liés à l'immigration.

En 2004-2005, la principale priorité du Manitoba en ce qui a trait aux programmes liés aux PEMS était d'aider les travailleurs à acquérir des compétences correspondant aux besoins actuels et futurs du marché du travail ainsi qu'aux possibilités d'emploi. L'un des

principaux défis consistait à faire en sorte que les travailleurs déplacés soient en mesure d'acquérir les compétences nécessaires pour résorber les pénuries à ce chapitre et réintégrer le marché du travail.

Face à un marché du travail de plus en plus compétitif, le Manitoba a établi une stratégie de formation afin de donner suite aux priorités clés. On a cerné les besoins afin d'inciter tous les travailleurs, y compris ceux qui sont habituellement sous-représentés sur le marché du travail (les Autochtones, les membres des minorités visibles, les personnes handicapées), à parfaire leurs compétences afin d'établir des liens plus solides avec le marché du travail.

**Tableau 8 :
Manitoba
Faits saillants**

Accord de transfert		
Marché du travail		
15 ans et plus	2004-2005	Écart 2003-2004 - 2004-2005
Occupant un emploi	577 700	6 100 ↑
Taux de chômage	5,3 %	0,3 % ↑
Type de client et répartition selon l'âge		
Actifs	Anciens	Non assurés
52,6 %	11,9 %	35,5 %
(15-24)	(25-54)	(55+)
Jeunes	Âge moyen	Travailleurs âgés
24,5 %	68,9 %	6,6 %
Interventions et dépenses, % de l'écart entre 2003-2004 et 2004-2005		
Année : 2004-2005	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles interventions	17,4 % ↓	10,1 % ↓
Dépenses	0,8 % ↑	2,5 % ↓

En 2004-2005, 29 230 personnes se sont prévaluées de programmes semblables aux prestations et aux services d'emploi, dont les dépenses se sont élevées à 42,1 millions de

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

dollars. Il n'y a eu que peu de changements quant à la répartition des interventions entre les prestations et les services d'emploi.

Prestations d'emploi

En 2004-2005, 5 576 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées, ce qui représente 14,2 % de toutes les PEMS. Le nombre d'interventions a diminué de 17,4 % par rapport à l'année précédente, où 6 753 interventions liées aux prestations d'emploi avaient été menées, représentant 15,3 % de l'ensemble des activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses au chapitre des prestations d'emploi ont augmenté légèrement pour s'établir à 33,7 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à 33,4 millions de dollars pour la période de référence précédente.

À la faveur des efforts déployés pour donner suite aux priorités clés, le Manitoba a fait grand usage de programmes semblables aux volets régulier et Apprentis de Développement des compétences, qui comptaient pour plus de 80 % de l'ensemble des interventions liées aux prestations d'emploi. Dans l'ensemble, le nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi a toutefois diminué puisque bon nombre de travailleurs ont choisi de tirer parti des meilleures possibilités d'emploi offertes.

Services d'emploi

Dans l'ensemble, 33 609 interventions liées aux services d'emploi ont été menées en 2004-2005, ce qui représente 85,8 % de l'ensemble des PEMS. Il s'agit d'une diminution de 10,1 % par rapport à l'année précédente, où 37 390 interventions liées aux services d'emploi avaient été menées, représentant 84,7 % de toutes les activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses au chapitre des services d'emploi ont diminué pour s'établir à 8,4 millions de

dollars, alors qu'elles se chiffraient à 8,6 millions de dollars pour la période de référence précédente. Cette diminution témoigne des faibles taux de chômage au Manitoba, de l'augmentation continue des niveaux d'emploi et de la solide croissance économique.

SASKATCHEWAN

En 2004-2005, la situation du marché du travail s'est améliorée en Saskatchewan. La population active a augmenté considérablement, tout comme les niveaux d'emploi. Les gains d'emploi ont été particulièrement forts au cours de la deuxième moitié de l'année, où le taux de chômage est descendu en deçà de 5 %.

**Tableau 9 :
Saskatchewan
Faits saillants**

Accord de transfert		
Marché du travail		
		Écart 2003-2004 – 2004-2005
15 ans et plus	2004-2005	
Occupant un emploi	490 900	15 500 ↑
Taux de chômage	5,1 %	0,5 % ↓
Type de client et répartition selon l'âge		
Actifs	Anciens	Non assurés
71,7 %	24,2 %	4,1 %
(15-24)	(25-54)	(55+)
Jeunes	Âge moyen	Travailleurs âgés
20,7 %	75,5 %	3,8 %
Interventions et dépenses, % de l'écart entre 2003-2004 et 2004-2005		
Année : 2004-2005	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles interventions	8,5 % ↓	1,3 % ↓
Dépenses	3,8 % ↑	140,5 % ↑

La constance de la forte demande de main-d'œuvre a donné l'occasion de promouvoir une participation plus grande au marché du travail auprès des groupes sous-représentés. Ces groupes comprennent les Autochtones, les chefs de famille monoparentale, les personnes à faible revenu, de même que les personnes handicapées et les immigrants récents.

Les principales priorités de la province étaient d'investir dans des programmes et des services qui permettraient de répondre aux besoins du marché du travail, et de mettre au point des modèles de programme favorisant la participation et la réussite sur le marché du travail.

En Saskatchewan, 12 421 personnes se sont prévaluées de programmes semblables aux prestations et aux services d'emploi en 2004-2005. Elles ont participé à 18 418 nouvelles interventions dont les dépenses se sont élevées à 35,9 millions de dollars. La répartition des interventions entre les prestations et les services d'emploi a légèrement changé, les services ayant connu une augmentation de deux points de pourcentage, et les prestations, une diminution correspondante.

Prestations d'emploi

En 2004-2005, 6 809 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées, ce qui représente 37,0 % de l'ensemble des PEMS. Le nombre d'interventions a diminué d'un peu moins de 9 % par rapport à l'année précédente, où 7 445¹¹ interventions liées aux prestations d'emploi avaient été menées, représentant 38,8 % de l'ensemble des activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses au chapitre des prestations d'emploi ont

augmenté pour s'établir à 30,2 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à 29,1 millions de dollars pour la période de référence précédente.

L'intérêt de la Saskatchewan d'investir dans des programmes qui répondraient mieux aux besoins du marché du travail a fait en sorte que l'accent a été mis sur des programmes semblables aux volets régulier et Apprentis de Développement des compétences, lesquels ont représenté 83 % de l'ensemble des interventions liées aux prestations d'emploi qui ont été menées. Comme la situation du marché du travail s'est améliorée, les clients qui ont eu recours aux programmes de prestations d'emploi avaient besoin d'interventions de plus longue durée.

La volonté de la Saskatchewan de favoriser une plus grande participation au marché du travail parmi les groupes sous-représentés, a donné lieu à des interventions liées aux prestations d'emploi plus longues et plus coûteuses.

Services d'emploi

Dans l'ensemble, 11 609 interventions liées aux services d'emploi ont été menées en 2004-2005, ce qui représente 63,0 % de toutes les PEMS. Il s'agit d'une légère diminution d'un peu plus de 1 % par rapport à l'année précédente, où 11 757 interventions liées aux services d'emploi avaient été menées, représentant 61,2 % de toutes les activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses au chapitre des services d'emploi ont augmenté pour s'établir à 5,7 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à 2,4 millions de dollars pour la période de référence précédente. L'augmentation importante des dépenses s'explique par la mise en place de nouveaux mécanismes

¹¹ Les données relatives au volet régulier de DC pour 2003-2004 se fondent sur un dénombrement manuel.

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

d'établissement de rapports financiers, et par le fait que les programmes dont on rendait compte antérieurement sous « autres mesures d'aide » devront figurer désormais dans la catégorie des services d'emploi.

Dans certaines régions de la province où le marché du travail était dynamique, les personnes qui ont eu recours aux services d'emploi étaient surtout celles qui étaient confrontées à de multiples obstacles à l'emploi. Cette situation a donné lieu à une utilisation accrue des services d'emploi, puisque ces personnes avaient besoin d'acquérir des connaissances pratiques et de suivre une formation de base liée à l'employabilité pour être aptes à occuper un emploi.

ALBERTA

Le marché du travail en Alberta a continué d'être florissant en 2004-2005, affichant une croissance rapide de la population active et des gains importants pour ce qui est des niveaux d'emploi. Le chômage a diminué tout au long de l'année, étant tombé en deçà de 4 % à la fin de l'année, soit le plus faible taux au Canada.

En 2004-2005, la principale priorité de l'Alberta en ce qui a trait aux programmes liés aux EDMT était de s'attaquer à la pénurie chronique de compétences grâce à son cadre stratégique d'investissement dans les compétences.

En Alberta, 95 793 personnes se sont prévaluées de programmes semblables aux prestations et aux services d'emploi pendant l'année. Elles ont participé à 165 771 nouvelles interventions dont les dépenses se sont élevées à 108,5 millions de dollars. Il n'y a eu que peu de changements dans la répartition des interventions entre les prestations et les services d'emploi.

**Tableau 10 :
Alberta
Faits saillants**

Accord de transfert		
Marché du travail		
		Écart 2003-2004 – 2004-2005
15 ans et plus	2004-2005	
Occupant un emploi	1 766 500	37 700 ↑
Taux de chômage	4,4 %	0,6 % ↓
Type de client et répartition selon l'âge		
Actifs	Anciens	Non assurés
39,5 %	13,9 %	46,6 %
(15-24) Jeunes	(25-54) Âge moyen	(55+) Travailleurs âgés
28,6 %	66,3 %	5,1 %
Interventions et dépenses, % de l'écart entre 2003-2004 et 2004-2005		
Année : 2004-2005	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles interventions	9,7 % ↓	3,2 % ↓
Dépenses	3,0 % ↑	6,9 % ↓

Prestations d'emploi

En 2004-2005, 18 833 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées, ce qui représente 11,4 % de l'ensemble des PEMS. Le nombre d'interventions a diminué de 9,7 % par rapport à l'année précédente, où 20 845 interventions liées aux prestations d'emploi avaient été menées, représentant 12,1 % de toutes les activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses au chapitre des prestations d'emploi ont augmenté pour s'établir à 74,8 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à 72,6 millions de dollars pour la période de référence précédente.

En réponse aux pénuries chroniques de main-d'œuvre et de compétences, on a davantage mis l'accent sur les programmes d'emploi semblables aux volets régulier et Apprentis de Développement des compétences. En fait,

ces deux programmes ont représenté 92 % de l'ensemble des interventions liées aux prestations d'emploi qui ont été menées en Alberta pendant l'année. Toutefois, étant donné les faibles taux de chômage qui ont prévalu tout au long de l'année 2004-2005, la demande des clients pour des programmes de formation et de mise à niveau des compétences a diminué, de même que l'intérêt à l'endroit des Partenariats pour la création d'emplois. Bon nombre d'Albertains ont choisi de chercher un emploi au sein d'un marché du travail dynamique, au lieu de participer à des programmes de formation.

Les nouvelles stratégies d'offre de prestations de l'assurance-emploi ont réduit les visites des clients dans les bureaux, ce qui a entraîné une réduction du nombre de personnes ayant participé à des programmes et des services d'emploi.

Les dépenses ont augmenté légèrement en dépit de la diminution du nombre d'interventions liées aux prestations. Ce phénomène est attribuable à la diminution de 13 % du nombre de participants qui étaient des prestataires actifs d'assurance-emploi, et à l'augmentation (6 %) du nombre de participants qui étaient d'anciens prestataires d'assurance-emploi.

Services d'emploi

Dans l'ensemble, 146 938 interventions liées aux services d'emploi ont été menées en 2004-2005, ce qui représente 88,6 % de toutes les PEMS. Il s'agit d'une diminution de 3,2 % par rapport à l'année précédente, où 151 781 interventions liées aux services d'emploi avaient été menées, représentant 87,9 % de l'ensemble des activités se rapportant aux PEMS. Cette diminution est attribuable à un marché du travail extrêmement actif, ainsi qu'aux changements

dans le mode de prestation des programmes mis en œuvre en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les dépenses au chapitre des services d'emploi ont diminué pour s'établir à 33,7 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à 36,2 millions de dollars pour la période de référence précédente.

COLOMBIE-BRITANNIQUE

Tout au long de l'année 2004-2005, la situation du marché du travail a été très bonne en Colombie-Britannique. Les niveaux d'emploi ont continué de s'améliorer, attirant de nouvelles personnes sur le marché du travail. En dépit d'une augmentation importante de la population active, le taux de chômage a diminué, s'établissant à 6,5 % à la fin de l'année, soit parmi les plus faibles en deux décennies.

**Tableau 11 :
Colombie-Britannique
Faits saillants**

Entente de cogestion		
Marché du travail		
		Écart 2003-2004 - 2004-2005
15 ans et plus	2004-2005	
Occupant un emploi	2 074 400	49 700↑
Taux de chômage	6,9 %	1,1 %↓
Type de client et répartition selon l'âge		
Actifs	Anciens	Non assurés
52,2 %	14,5 %	33,3 %
(15-24)	(25-54)	(55+)
Jeunes	Âge moyen	Travailleurs âgés
19,5 %	72,9 %	7,6 %
Interventions et dépenses, % de l'écart entre 2003-2004 et 2004-2005		
Année : 2004-2005	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles interventions	0,6 %↓	5,1 %↑
Dépenses	6,0 %↑	1,3 %↓

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

Au nombre des priorités définies par la Colombie-Britannique pour 2004-2005, mentionnons les investissements dans l'industrie forestière afin de venir en aide aux collectivités, aux entreprises et aux travailleurs touchés par les fermetures d'usines, les restructurations et les pressions exercées sur le marché du bois d'œuvre (y compris les problèmes découlant de l'infestation par le dendroctone du pin), ainsi que les investissements dans les industries et professions en croissance. La Colombie-Britannique a également commencé à collaborer avec des partenaires afin de mettre au point des initiatives de planification des ressources humaines ciblant des possibilités dans les secteurs de la construction et des services, afin de soutenir les Jeux Olympiques de 2010 et de dispenser des services novateurs aux clients qui sont sous-représentés sur le marché du travail.

En Colombie-Britannique, 82 024 personnes se sont prévaluées des prestations et des services d'emploi en 2004-2005. Elles ont participé à 148 991 interventions dont les dépenses se sont élevées à 277,3 millions de dollars. Il n'y a eu que peu de changements quant à la répartition relative des interventions entre les prestations et les services d'emploi.

Prestations d'emploi

En 2004-2005, 22 322 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées, ce qui représente 15,0 % de l'ensemble des PEMS. Le nombre d'interventions a diminué légèrement par rapport à l'année précédente, où 22 446 interventions liées aux prestations d'emploi avaient été menées, représentant 15,7 % de l'ensemble des activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses au chapitre des prestations d'emploi ont augmenté pour s'établir à 175,5 millions de dollars, alors

qu'elles se chiffraient à 165,6 millions de dollars pour la période de référence précédente.

La Colombie-Britannique a mis l'accent sur les Partenariats pour la création d'emplois et les interventions à long terme de Développement des compétences afin de donner suite à ses priorités, de sorte que le nombre d'interventions liées au volet régulier de Développement des compétences et aux Partenariats pour la création d'emplois a connu une hausse, de 5 % et de 9 %, respectivement. En fait, Développement des compétences (volets régulier et Apprentis) a compté pour 68 % de l'ensemble des interventions liées aux prestations d'emploi. Les dépenses au chapitre des prestations d'emploi ont augmenté de 6 % en 2004-2005 par rapport à l'année précédente. Une augmentation de 4 % des anciens prestataires d'assurance-emploi a contribué à l'augmentation des dépenses.

Services d'emploi

Dans l'ensemble, 126 669 interventions liées aux services d'emploi ont été menées en 2004-2005, ce qui représente 85,0 % de toutes les PEMS. Il s'agit d'une augmentation de 5,1 % par rapport à l'année précédente, où 120 487 interventions liées aux services avaient été menées, représentant 84,3 % de toutes les activités se rapportant aux PEMS. L'augmentation réelle est peut-être supérieure, car certaines données n'ont peut-être pas été saisies pendant la période de transition entre les différents systèmes de données. Les dépenses au chapitre des services d'emploi ont diminué pour s'établir à 101,8 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à 103,1 millions de dollars pour la période de référence précédente. En raison des exigences administratives plus rigoureuses, la Colombie-Britannique recourt davantage aux fournisseurs de services externes pour la

prestation des services d'emploi. Selon la capacité communautaire, le nombre de clients et les priorités à l'échelle locale, certains CRHC de la Colombie-Britannique font usage des services d'aide à l'emploi, alors que d'autres choisissent de faire appel au coordonnateur communautaire pour la prestation de services intégrés.

NUNAVUT

Les taux de chômage sont demeurés élevés au Nunavut en 2004-2005. On s'attend à ce que la croissance de l'emploi soit stable au cours des prochaines années. On prévoit également que la croissance économique s'établira en moyenne entre 2,5 et 4,0 % au cours des deux prochaines décennies¹².

Tableau 12 : Nunavut Faits saillants		
Accord de transfert		
Type de client et répartition selon l'âge		
Actifs 44,8 %	Anciens 28,2 %	Non assurés 27,0 %
(15-24) Jeunes 19,8 %	(25-54) Âge moyen 77,9 %	(55+) Travailleurs âgés 2,3 %
Interventions et dépenses, % de l'écart entre 2003-2004 et 2004-2005		
Année : 2004-2005	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles interventions	26,5 % ↓	S.O.
Dépenses	4,3 % ↓	S.O. ¹³

La croissance de l'activité économique entraînera une augmentation comparable du nombre de possibilités d'emploi au cours des 20 prochaines années, mettant en lumière la nécessité de former et d'éduquer la

main-d'œuvre. Les secteurs industriels où l'on prévoit enregistrer une croissance supérieure à la moyenne comprennent le secteur gouvernemental (en particulier la santé et les services sociaux), l'accueil et le tourisme, les services commerciaux et les services publics.

En 2004-2005, les priorités du Nunavut étaient d'améliorer les niveaux d'alphabétisation et de dispenser une formation liée aux compétences essentielles et aux compétences professionnelles afin de préparer les travailleurs à participer à une économie en évolution.

Au fur et à mesure que la population du Nunavut passe d'un mode de vie traditionnel à un mode de vie reposant sur le salariat au sein d'une économie industrialisée, un certain nombre de défis liés au développement du marché du travail voient le jour¹⁴. La population du Nunavut est la plus jeune au Canada : 60 % de sa population a moins de 25 ans. Les niveaux de scolarité y sont faibles : 49 % de la main-d'œuvre n'a pas terminé ses études secondaires, et 26 % n'a pas atteint la neuvième année. Bien que les possibilités d'emploi augmentent dans un certain nombre de secteurs, le chômage y demeure élevé. Les travailleurs du Nunavut n'ont pas la formation ni le degré de scolarité requis, et les employeurs recrutent fréquemment des travailleurs ailleurs.

En 2004-2005, 248 personnes se sont prévaluées de programmes semblables aux prestations et aux services d'emploi. Elles ont participé à 252 nouvelles interventions dont les dépenses se sont élevées à 1,9 million de dollars.

¹² Conference Board du Canada, *Nunavut Economic Outlook*, mai 2001.

¹³ Les sources officielles de données ne tiennent pas compte des dépenses relatives aux interventions liées aux services.

¹⁴ Plan 2004-2005 pour les programmes et services territoriaux menés dans le cadre de l'Entente Canada-Nunavut sur le développement du marché du travail.

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

Prestations d'emploi

En 2004-2005, 166 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées, ce qui représente 65,9 % de l'ensemble des PEMS. Le nombre d'interventions a diminué de 26,5 % par rapport à l'année précédente, où 226 interventions liées aux prestations d'emploi avaient été menées, représentant la totalité des activités liées aux PEMS.

Au Nunavut, on trouve quatre prestations d'emploi qui sont semblables aux PEMS, dont les Subventions salariales ciblées et le Travail indépendant, ainsi que les volets régulier et Apprentis de Développement des compétences. Le Nunavut n'offre pas d'interventions de Partenariat pour la création d'emplois. Toutes les interventions liées aux prestations d'emploi ont diminué à des degrés divers, la plus grande réduction ayant touché le volet régulier de Développement des compétences et les Subventions salariales ciblées. Il importe de signaler que la plupart des participants sont inuits et qu'ils reçoivent également des services dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA). Pour de plus amples renseignements concernant la SDRHA, veuillez consulter la section pancanadienne dans le présent chapitre.

Services d'emploi

Le Nunavut a offert des services d'aide à l'emploi pour la première fois en 2004-2005, par l'intermédiaire d'un projet pilote à la faveur duquel 86 interventions liées aux services d'emploi ont été menées à Iqaluit. Ce projet a eu pour effet d'accroître le recours à des tiers fournisseurs de services au Nunavut, et d'augmenter considérablement le nombre de clients servis qui n'étaient pas des

prestataires actifs d'assurance-emploi ni d'anciens prestataires.

TERRITOIRES DU NORD-OUEST

En 2004-2005, la situation du marché du travail s'est améliorée dans les Territoires du Nord-Ouest, et plus particulièrement dans le secteur des ressources. Le taux de chômage a diminué, la création d'emplois ayant augmenté dans un certain nombre de secteurs industriels.

**Tableau 13 :
Territoires du Nord-Ouest
Faits saillants**

Accord de transfert		
Type de client et répartition selon l'âge		
Actifs	Anciens	Non assurés
83,1 %	10,9 %	6,0 %
(15-24)	(25-54)	(55+)
Jeunes	Âge moyen	Travailleurs âgés
15,4 %	78,0 %	6,6 %
Interventions et dépenses, % de l'écart entre 2003-2004 et 2004-2005		
Année : 2004-2005	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles interventions	0,7 % ↑	S.O. ¹⁵
Dépenses	7,8 % ↓	0,2 % ↓

Dans les Territoires du Nord-Ouest, la priorité clé en ce qui a trait aux PEMS était de s'attaquer aux pénuries de compétences engendrées par la croissance rapide de plusieurs industries.

Bien que l'on assiste à une augmentation des possibilités d'emploi dans la plupart des secteurs du marché du travail des Territoires du Nord-Ouest, les secteurs dans lesquels on a constaté la croissance la plus rapide pendant l'année étaient ceux des ressources non renouvelables (minéraux, pétrole et gaz), des industries secondaires connexes et des services de soutien. Parmi d'autres branches

¹⁵ Les sources officielles de données n'indiquent aucune activité. Les fonctionnaires des Territoires ont toutefois fourni un décompte manuel, dont le résultat s'établit à 1 199 interventions liées aux services.

d'activité ayant connu une croissance, mentionnons la fabrication, la construction, l'hébergement et le tourisme. On a dû faire face à une pénurie chronique de gens de métier et de professionnels formés dans ces industries, en particulier dans l'industrie du diamant, qui a connu une croissance rapide et où on a dû embaucher des travailleurs étrangers pour pallier les pénuries de compétences à l'échelle locale.

En plus de ces graves pénuries de compétences, les autres difficultés auxquelles les Territoires du Nord-Ouest ont été confrontés étaient les niveaux de scolarité généralement faibles, ainsi que les disparités au niveau des possibilités d'emploi et de formation et de l'infrastructure des transports et des communications.

En 2004-2005, 350 personnes se sont prévaluées de programmes semblables aux prestations et aux services d'emploi. Elles ont participé à 426 interventions dont les dépenses se sont élevées à 2,8 millions de dollars.

Prestations d'emploi

Les Territoires du Nord-Ouest ont surtout exécuté des programmes semblables aux volets régulier et Apprentis de Développement des compétences pour relever les défis liés au marché du travail. En fait, les interventions de ce type ont représenté plus des trois quarts de toutes les interventions liées aux prestations d'emploi qui ont été menées en 2004-2005.

En plus des interventions mentionnées plus haut, un grand nombre d'interventions liées aux PEMS ont été offertes dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones. Pour de plus amples renseignements concernant la SDRHA, veuillez consulter la section pancanadienne dans le présent chapitre.

YUKON

Le marché du travail au Yukon s'est amélioré en 2004-2005. Le taux de chômage a diminué et les possibilités d'emploi ont augmenté dans un certain nombre de secteurs.

La priorité du Yukon pour 2004-2005 était de réduire les écarts de compétences entre les travailleurs qualifiés et non qualifiés, en particulier dans les métiers, grâce à des programmes de développement des compétences.

**Tableau 14 :
Yukon
Faits saillants**

Entente de cogestion		
Type de client et répartition selon l'âge		
Actifs 60,3 %	Anciens 12,0 %	Non assurés 27,7 %
(15-24) Jeunes 15,0 %	(25-54) Âge moyen 75,7 %	(55+) Travailleurs âgés 9,3 %
Interventions et dépenses, % de l'écart entre 2003-2004 et 2004-2005		
Année : 2004-2005	Prestations d'emploi	Services d'emploi
Nouvelles interventions	16,3 % ↓	13,6 % ↓
Dépenses	8,2 % ↓	8,3 % ↑

Au Yukon, 552 personnes se sont prévaluées des prestations et des services d'emploi en 2004-2005. Elles ont participé à 781 nouvelles interventions dont les dépenses se sont élevées à 3,7 millions de dollars. Il n'y a eu aucun changement dans la répartition relative des interventions entre les prestations et les services d'emploi.

Prestations d'emploi

En 2004-2005, 216 interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées, ce qui représente 27,7 % de l'ensemble des PEMS. Le nombre d'interventions a diminué de 16,3 %

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

par rapport à l'année précédente, où 258 interventions liées aux prestations d'emploi avaient été menées, représentant 28,3 % de toutes les activités se rapportant aux PEMS. Les dépenses au chapitre des prestations d'emploi ont diminué pour s'établir à 2,5 millions de dollars, alors qu'elles se chiffraient à 2,7 millions de dollars pour la période de référence précédente.

Les priorités du Yukon à l'échelle régionale ont porté essentiellement sur la prestation de programmes liés aux volets régulier et Apprentis de Développement des compétences, afin de permettre aux travailleurs d'accroître leur niveau de compétences, en particulier dans les métiers. Les programmes destinés aux travailleurs indépendants constituaient une autre priorité du Yukon, puisque le travail indépendant représente environ 25 % des activités non gouvernementales. On a eu recours à des programmes axés sur l'expérience de travail, tels que les Subventions salariales ciblées et les Partenariats pour la création d'emplois, afin d'aider les clients dont le principal obstacle à l'emploi était le manque d'expérience.

Comme le marché du travail s'est amélioré au Yukon, un moins grand nombre d'interventions liées aux prestations d'emploi ont été menées. Les investissements ont été plus faibles que prévu dans les Subventions salariales ciblées et les Partenariats pour la création d'emplois, puisque le taux de chômage a diminué et que les possibilités d'emploi offertes ont augmenté tout au long de l'année.

Les participants éventuels au volet régulier de Développement des compétences ont tiré parti de la création d'emplois accélérée pendant l'année, en raison des préparatifs en vue des Jeux d'hiver du Canada de 2007, de projets de construction résidentielle et d'écoles, et

d'activités de rénovation des édifices patrimoniaux dans la ville de Dawson.

Le marché du travail dynamique a favorisé l'accroissement des activités dans les secteurs du tourisme et du commerce de détail, ce qui a donné lieu à une augmentation des interventions liées au Travail indépendant. Les interventions liées au volet Apprentis de Développement des compétences ont également connu une hausse, car les travailleurs étaient encouragés à perfectionner leurs compétences dans les métiers.

Services d'emploi

Dans l'ensemble, 565 interventions liées aux services d'emploi ont été menées en 2004-2005, ce qui représente 72,3 % de toutes les PEMS. Il s'agit d'une diminution de 13,6 % par rapport à l'année précédente, où 654 interventions liées aux services d'emploi avaient été menées, représentant 71,7 % de toutes les activités se rapportant aux PEMS. On attribue la diminution du nombre d'interventions liées aux services d'emploi à de meilleures possibilités d'emploi dans plusieurs secteurs de l'économie du Yukon.

- 2,9 millions de demandes de prestations d'assurance-emploi initiales et renouvelées ont été traitées.
- 83,7 % des premiers chèques de prestations ont été versés dans les 28 jours suivant la date de présentation de la demande.
- 2 millions de prestataires ont choisi de présenter leur demande au moyen de la Demande de prestations d'assurance-emploi sur Internet; 51 % d'entre eux ont utilisé un Poste d'accès de services aux citoyens (PASC) situé dans l'un des bureaux de Ressources humaines et Développement des compétences Canada, et 49 % ont utilisé une autre source externe.
- 562 000 relevés d'emploi (RE) ont été produits à l'aide du RE Web (un système de rapport en ligne pour remplir les RE), et 9 526 employeurs se sont inscrits en tant qu'utilisateurs du RE Web.
- 98,2 % des prestataires ont utilisé les services de déclaration du prestataire par voie électronique – le Service automatisé de déclaration par téléphone (SADT) et le Service de déclaration par Internet (SDI, outil de déclaration de quinzaine sur le Web) pour remplir leur déclaration.
- 18,1 millions de déclarations de prestataire ont été remplies à l'aide des deux services de déclaration automatisés.
- 80,3 % des prestataires ont choisi de recevoir leurs paiements par dépôt direct.
- Télémessage – Assurance, un service d'information automatisé, a répondu à 15,4 millions de demandes de renseignements provenant de clients.
- Les employés des centres d'appels de l'assurance-emploi ont répondu à plus de 6,7 millions de demandes de renseignements et de transactions.
- 95,5 % des demandes de prestations ont été payées avec exactitude.
- 87,5 % des appels aux conseils arbitraux ont été inscrits au rôle pour être entendus dans les 30 jours suivant la réception de l'avis d'appel.
- 7 620 employés dévoués, répartis dans 320 points de service et 11 centres d'appels dans l'ensemble du Canada, sont affectés à l'exécution du régime d'assurance-emploi.

I. CONTEXTE

En 2004-2005, Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) a poursuivi ses efforts afin que ses programmes et ses services soient davantage axés sur le client, et qu'ils soient uniformes, à jour, intégrés et accessibles grâce à différents modes de prestation, dans le but de mieux répondre aux besoins et aux attentes des Canadiens. Le processus prévoyait l'élargissement des services électroniques, qui se voulaient aisément accessibles et faciles d'emploi, ainsi que l'élaboration de nouvelles normes de services et l'amélioration de la qualité du traitement des demandes de prestations. Le présent chapitre fait le point sur les améliorations apportées à la qualité des services.

De plus, le chapitre 7 du rapport de novembre 2003 de la vérificatrice générale du Canada, déposé devant le Parlement¹, était principalement axé sur la façon d'évaluer le rendement du régime et d'en faire rapport, autant du point de vue du service offert aux Canadiens que de l'efficacité du régime. Bien que la vérificatrice générale reconnaisse les efforts considérables investis dans l'évaluation du rendement du régime et l'établissement des rapports, elle a néanmoins formulé un certain nombre de recommandations. Les mesures prises pour donner suite aux recommandations concernant l'administration du régime sont décrites dans le présent chapitre, à la section II (sous-section 2, Information et demandes de renseignements ainsi que Mesures de rendement), à la section III (sous-section I) et à la section IV (sous-sections 1, 2 et 3).

¹ Vérificatrice générale du Canada, *Rapport 2003 de la vérificatrice générale du Canada*, déposé le 10 février 2004, Ottawa. Voir le chapitre 7, Mesure du rendement du programme de prestations de revenu de l'assurance-emploi et établissement de rapports.

II. AMÉLIORATIONS DE LA PRESTATION DES SERVICES

1. Évolution des services

RHDCC a entrepris plusieurs projets de transformation des services en vue d'améliorer la qualité, la rapidité et l'accessibilité des services du régime d'assurance-emploi. Fidèle à sa conception du service au client axé sur le citoyen, le Ministère a mis à profit les possibilités qu'offraient les avancées dans le domaine de la téléphonie, tout en développant et en faisant la promotion des services sur Internet en vue d'offrir au client l'expérience d'un service électronique de bout en bout.

Les citoyens ont accès aux services en ayant recours au mode de prestation de leur choix (Internet, téléphone, en personne ou par la poste) sans se buter contre une « mauvaise porte », tout en étant assurés que la confidentialité et la sécurité de leurs renseignements personnels constituent des éléments prioritaires aux yeux du ministère. Un personnel expérimenté seconde les services électroniques, en offrant un service en personne aux citoyens ayant des besoins spéciaux ou à ceux qui ont tout simplement besoin d'une aide supplémentaire.

L'intégration de l'automatisation, la normalisation, la simplification et la rationalisation des méthodes contribuent à l'excellence des services offerts par Ressources humaines et Développement social Canada (RHDSO). Grâce aux efforts constants qu'il déploie en vue d'améliorer les services et de répondre aux besoins des clients en perpétuelle évolution, le ministère obtiendra de meilleurs résultats au chapitre des politiques et des programmes.

2. Services de l'assurance-emploi aux particuliers

L'objectif de la prestation des services est d'offrir aux Canadiens un meilleur accès à tous les programmes d'assurance-emploi, grâce à l'élargissement des services électroniques et à l'amélioration des services offerts par le biais de tous les modes de prestation, dont les services en personne et par téléphone. Ces mesures, conjointement avec la simplification des processus, permettront d'offrir un service plus efficace et d'accélérer les paiements versés aux Canadiens, tout en générant des économies et en réduisant les frais de traitement.

Dans le cadre du régime, un projet pilote de deux ans a été lancé le 6 juin 2004, pour aider les Canadiens dans les régions où le taux de chômage est élevé (10 % et plus). Ce projet, qui vise à améliorer le régime d'assurance-emploi en vue d'apporter un soutien aux travailleurs saisonniers, prévoit cinq semaines additionnelles de prestations d'assurance-emploi. Il s'applique aux prestations régulières seulement, et ne touche pas les prestations de pêcheur, ni les prestations de maternité, parentales, de maladie ou de compassion.

En février 2005, on a annoncé trois autres projets pilotes destinés aux régions à fort taux de chômage, qui ont été mis en œuvre en 2005. Les nouveaux projets pilotes serviront à mesurer l'incidence des mesures suivantes sur le marché du travail :

- le calcul des prestations d'assurance-emploi fondé sur les « 14 meilleures semaines » de rémunération durant les 52 semaines précédant la demande de prestations, de façon à ce que le montant des

prestations correspondre davantage à la rémunération d'un travail à plein temps pour les personnes qui travaillent de façon intermittente;

- le fait de permettre aux nouveaux venus sur le marché du travail et aux personnes qui le réintègrent après une absence prolongée de toucher des prestations d'assurance-emploi après 840 heures de travail (au lieu de 910 heures), lorsque ces prestations sont liées aux programmes d'emploi de l'assurance-emploi;
- la hausse du seuil de la rémunération autorisée pour les personnes qui travaillent tout en recevant des prestations, qui passera à 75 \$ ou 40 % des prestations, selon le montant le plus élevé, afin qu'elles puissent conserver un lien plus solide avec le marché du travail sans subir une réduction de leurs prestations.

Information et demandes de renseignements

Les Canadiens qui souhaitent obtenir de l'information générale sur le régime d'assurance-emploi peuvent consulter le site Web de l'assurance-emploi. On a modifié la navigation et le contenu du site, pour mieux répondre aux besoins des clients de l'assurance-emploi et pour donner suite aux suggestions d'amélioration reçues. Le nombre de visiteurs a augmenté, passant de 6,7 millions en 2003-2004 à 8,2 millions en 2004-2005.

Les personnes qui veulent avoir de l'information sur leur demande ont accès à un nouveau service en ligne, qui a été élaboré en 2004-2005 et dont la mise en œuvre à l'échelle nationale a débuté en mai 2005. Le service « Mes renseignements d'assurance-emploi en direct » permet aux clients d'obtenir de l'information sur leurs demandes de prestations d'assurance-emploi

courantes ou antérieures et de modifier leur adresse postale, leur numéro de téléphone et l'information bancaire relative au dépôt direct. À partir de ce service électronique, les clients pourront accéder à d'autres services connexes. Le fait d'offrir aux clients un accès direct aux renseignements contenus dans leur dossier répond à la demande de ceux qui réclament des services sur Internet, accessibles en tout temps et faciles à utiliser.

Les clients peuvent également obtenir de l'information au moyen du service d'information téléphonique automatisé 24 heures. Ils peuvent aussi s'adresser aux agents de prestation de services, qui offrent des services par téléphone ou en personne pendant les heures normales d'ouverture. Le nombre d'appels auxquels ont répondu les agents de prestation de services affectés aux centres d'appels est passé de 6,0 millions en 2003-2004 à 6,7 millions en 2004-2005.

Dans son rapport de novembre 2003, la vérificatrice générale du Canada indiquait qu'il fallait améliorer le rendement des centres d'appels de l'assurance-emploi. Elle a notamment souligné le fait qu'il n'existait aucun moyen de déterminer le pourcentage de personnes qui obtenaient une tonalité d'occupation au moment de leur appel et qui devaient rappeler, ou de celles qui souhaitaient parler à un agent de prestations de services, mais qui obtenaient une tonalité d'occupation parce que la file d'attente des appels était pleine.

En avril 2004, le gouvernement a mis en place une structure nationale de gestion pour l'ensemble des centres d'appels rattachés à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada (RPC), à la Sécurité de la vieillesse (SV) et au Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPE). L'équipe opérationnelle des centres d'appels à l'échelle nationale a

commencé à adapter la taille des files d'attente, la capacité des lignes et l'infrastructure de la téléphonie de façon à réduire l'engorgement des appels. Un nouveau groupe de travail national tient une réunion hebdomadaire avec tous les centres d'appels pour discuter des questions de rendement et revoir les méthodes de répartition et les processus d'entrée en communication. Grâce à ce travail, le taux d'appels bloqués à l'assurance-emploi a chuté de 61 %, passant de 12 millions d'appels en 2003-2004 à 4,7 millions en 2004-2005.

Tous les centres d'appels de l'assurance-emploi (et du RPC/SV) dans l'ensemble du Canada ont une plateforme de téléphonie commune. Depuis novembre 2004, tous ces centres d'appels offrent leurs services aux mêmes heures, soit du lundi au vendredi, de 8 h 30 à 16 h 30 (heure locale). Quant aux centres d'appels de l'assurance-emploi, ils ont dorénavant la capacité de :

- transférer les appels, entre centres d'appels, au premier agent disponible, au Québec et en Ontario;
- rediriger les appels à travers le réseau lorsqu'un centre d'appels n'est pas accessible;
- déterminer le nombre réel d'appels et comprendre les raisons pour lesquelles les clients téléphonent;
- prévoir le nombre d'appels de façon plus précise et rediriger les appels en conséquence.

Tous les centres d'appels disposent maintenant de mesures standard pour répondre au téléphone et d'une feuille de notation pour évaluer le rendement et en rendre compte de façon périodique. On a adopté de nouvelles pratiques normalisées pour la planification des ressources humaines, l'établissement des

horaires de travail ainsi que l'encadrement et le soutien des employés.

Une initiative nationale a été mise en œuvre dans tous les centres d'appels en vue de dispenser une formation approfondie et d'offrir un encadrement pour l'application des mesures normalisées de productivité, comme la programmation et l'acheminement des appels, ainsi que les principes de gestion des niveaux de service, y compris les techniques relatives aux prévisions de la charge de travail et à la gestion des données. Cette formation a permis d'instaurer des normes nationales et des procédures harmonisées, qui serviront à la gestion des centres d'appels à l'échelle du ministère et dans l'ensemble du pays.

En décembre 2004, le ministère a lancé une campagne visant la promotion des services d'assurance-emploi offerts sur Internet et par téléphone. L'objectif de cette stratégie consistait à faire appel à une approche intégrée pour renseigner les clients sur la façon de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi, de recevoir des prestations et d'obtenir de l'information sur l'état de leur demande au moyen de ces services. Les nouveaux outils conçus à l'intention des agents de prestation de services leur sont utiles pour faire la promotion des services offerts sur Internet et par téléphone, et pour aider les clients qui ont recours à ces services.

Une série de publications d'information et une gamme de services en personne sont offerts dans 320 points de service. Des agents de liaison avec le public (ALP) sont en mesure de fournir l'information nécessaire sur le régime d'assurance-emploi à de nombreux groupes de personnes. Au besoin, des représentants de RHDSC donnent des séances d'information de groupe dans des endroits facilement accessibles. Les employeurs, les syndicats et les groupes d'intérêt ont fait

bon usage de ces services, ce qui a permis de réduire les délais de traitement et d'améliorer la qualité du service.

Demandes de prestations

Les personnes peuvent remplir une demande de prestations d'assurance-emploi sur Internet, tous les jours 24 heures sur 24, ou se rendre à l'un des 320 points de service pendant les heures normales d'ouverture. La Demande de prestations d'assurance-emploi en direct, qui est une composante essentielle du régime d'assurance-emploi, est couramment utilisée par les prestataires. Depuis que le service Demande de prestations d'assurance-emploi en direct a été mise en œuvre en 2002, son utilisation n'a cessé de croître, passant de 17 % la première année à 85 % de toutes les nouvelles demandes de prestations reçues en 2004-2005.

En 2004-2005, RHDCC a amélioré la Demande de prestations d'assurance-emploi en direct, en mettant au point des formulaires électroniques conçus spécialement pour les demandes de prestations d'assurance-emploi relatives à la formation en apprentissage, au travail partagé et aux demandes de renouvellement. Ces nouveaux formulaires ont été simplifiés et adaptés à ces situations d'emploi particulières, ce qui facilite le processus de demande, tout en garantissant que le ministère recueille des renseignements pertinents et que les prestataires reçoivent leurs prestations plus rapidement.

Le ministère a de nouveau amélioré la Demande de prestations d'assurance-emploi en direct avec l'ajout du Système interactif de recherche des faits (SIRF). Le SIRF est un mécanisme d'« entrevue virtuelle » qui permet d'interroger le prestataire afin d'obtenir des renseignements sur divers points concernant sa demande de prestations, comme le motif de la cessation d'emploi. Le fait de rendre le SIRF

accessible en ligne élimine le besoin de remplir les annexes et d'avoir des entretiens supplémentaires avec le prestataire puisque les renseignements fournis sont plus complets. Cette façon de faire a donc pour effet de simplifier le traitement des demandes de prestations. On procède actuellement à une mise à niveau du système en vue d'y intégrer un plus grand nombre de questionnaires.

Le ministère a également mis en œuvre un système automatisé pour le traitement des demandes de prestations d'assurance-emploi. Le Système de traitement automatisé des demandes (STAD) est un élément important du plan pluriannuel de RHDSC, qui vise à améliorer la qualité, la rapidité et l'accessibilité des services offerts aux Canadiens. La première application du STAD, soit l'automatisation des demandes de prestations renouvelées, a été lancée à l'échelle nationale en avril 2004. Cette fonction, qui s'appuie sur la technologie du STAD, permet de déterminer si le prestataire a le droit de renouveler sa demande de prestations, auquel cas il est autorisé à remettre sa demande en vigueur. S'il choisit de le faire, le prestataire voit s'afficher à l'écran la demande de renouvellement abrégée, qui met en branle le processus de traitement automatisé.

En conséquence, les demandes de renouvellement passent de plus en plus par le libre-service électronique plutôt que par les centres d'appels, et une proportion croissante de ces renouvellements sont complétés automatiquement dans les minutes qui suivent leur dépôt par le prestataire. Cette rapidité d'exécution a incité un plus grand nombre de prestataires à avoir recours à Internet pour renouveler leur demande, si bien qu'en mars 2005, 18,1 % des demandes de renouvellement ont été traitées par le biais du système automatisé.

En 2004-2005, deux millions de prestataires ont rempli leur demande par le truchement de notre service sur Internet, ce qui représente 69,1 % de toutes les demandes présentées. De ces deux millions de demandes reçues par voie électronique, 51 % ont été présentées à partir des Postes d'accès de services aux citoyens (PASC) situés dans les points de service de RHDCC, et 49 % l'ont été au moyen d'une autre source externe. En octobre 2004, RHDCC a remporté la médaille d'or des Lauréats GTEC (Conférence et exposition sur la technologie dans l'administration gouvernementale) pour les PASC, dans la catégorie *Réaliser le cyber-gouvernement du Canada*.

Déclaration de quinzaine et paiement

Pour recevoir leurs paiements de prestations d'assurance-emploi, la plupart des prestataires doivent remplir et présenter une déclaration de quinzaine confirmant leur disponibilité, le nombre d'heures travaillées et les sommes reçues. Les personnes qui touchent des prestations de maternité, parentales et de compassion sont exemptées de l'obligation de fournir une déclaration de quinzaine. Elles doivent toutefois communiquer avec le ministère s'il survient un changement de situation susceptible d'avoir une incidence sur leur admissibilité aux prestations.

Les clients peuvent présenter leur déclaration par Internet, par téléphone ou par la poste. RHDSC encourage l'utilisation de ses services de déclaration par voie électronique : le Service automatisé de déclaration par téléphone (SADT) et le Service de déclaration par Internet (SDI). Le SADT est un service automatisé sans frais de déclaration par téléphone, auquel le ministère a apporté des améliorations. Le SDI, qui constitue un service de déclaration sur le Web, a été lancé au Manitoba en septembre 2003 et mis en œuvre dans l'ensemble du Canada en février 2004. La

création du SDI a permis à RHDCC de remporter la médaille d'argent des Lauréats GTEC en octobre 2004, pour avoir fait preuve d'innovation et de leadership au chapitre de l'amélioration des services aux citoyens. Même si, à l'heure actuelle, très peu de clients transmettent leur déclaration sur papier, ils ont toujours la possibilité d'avoir recours à la méthode qu'ils préfèrent pour faire leur déclaration.

En 2004-2005, 4,9 millions de clients ont utilisé le Service de déclaration par Internet, et les commentaires formulés par les clients qui ont rempli un sondage en ligne étaient très positifs; en effet, 99 % d'entre eux ont indiqué qu'ils utiliseraient de nouveau ce service. Un an après sa mise en œuvre, 18 % de l'ensemble des déclarations électroniques avaient été présentées au moyen du Service de déclaration par Internet, et 82 %, au moyen du Service automatisé de déclaration par téléphone. On prévoit que le nombre de déclarations présentées par Internet s'accroîtra encore davantage dans les années à venir.

Lorsqu'ils sont combinés au dépôt direct, ces services électroniques permettent aux clients d'obtenir un paiement plus rapidement et de façon plus fiable par rapport à la méthode habituelle de déclaration sur papier. Ces services permettent également de réduire les frais d'impression et d'envoi par la poste, rendant ainsi le processus de déclaration plus efficace. Le pourcentage de paiements effectués à l'aide du dépôt direct a augmenté, passant de 78,9 % en 2003-2004 à 80,3 % en 2004-2005.

Traitement des demandes

Les opérations du régime sont constamment modifiées pour tenir compte des variations dans la charge de travail, qui sont attribuables au caractère saisonnier de l'emploi et aux différentes situations des clients. Par exemple,

en 2004-2005, les stratégies de gestion de la charge de travail de l'assurance-emploi comprenaient non seulement le transfert du traitement des demandes de prestations entre les régions, mais aussi entre les bureaux de traitement au sein des régions, pour veiller à ce que les demandes soient traitées rapidement et efficacement selon toute la capacité de traitement disponible.

De plus, RHDCC a amélioré les services offerts aux clients grâce au Système de traitement automatisé des demandes (STAD), à l'élimination des demandes imprimées sur papier et à l'utilisation de l'affichage plein écran, qui ont pour but d'améliorer l'efficacité du traitement effectué par les agents.

Au cours de l'année 2004-2005, le ministère est parvenu à implanter un système de traitement sans papier en supprimant le besoin d'imprimer toutes les demandes reçues par voie électronique. De plus, de nouveaux outils électroniques permettent aux employés de créer plus rapidement un dossier électronique complet et de normaliser le contenu des dossiers de demandes de prestations. Le passage vers l'utilisation du dossier électronique a également facilité le transfert des demandes de prestations d'assurance-emploi entre les régions. Par ailleurs, les agents des centres d'appels peuvent désormais enregistrer et joindre les demandes de service formulées par les clients au dossier électronique des demandes de prestations, de sorte que le bureau de traitement peut y donner suite immédiatement. Cette façon de faire permet à RHDSC de traiter les demandes de prestations et de répondre aux demandes de renseignements des clients plus rapidement.

En décembre 2004, le ministère a propagé l'usage de l'affichage plein écran dans l'ensemble du pays. Cette interface

intelligente et conviviale fournit quotidiennement des renseignements sur les demandes d'assurance-emploi à plus de 1 600 agents de prestation de services. Elle regroupe sur un seul écran intégré et doté de fonctions interactives, les données de l'ordinateur central qui s'affichaient autrefois sur 60 écrans. Le système d'affichage plein écran transforme les codes cryptiques en texte descriptif et permet aux agents d'effectuer des transactions dont l'exécution est déclenchée directement depuis le poste de travail. Ce système comporte des fonctions d'aide améliorées et des hyperliens menant directement à la Demande de prestations d'assurance-emploi en direct. En simplifiant la présentation de l'information, l'affichage plein écran a contribué à réduire le temps requis pour la formation des nouveaux agents, qui est passé de trois semaines à trois jours, ainsi que le délai de traitement et le nombre d'erreurs dans les transactions.

Mesures de rendement

Le régime d'assurance-emploi et le ministère ont pour principale priorité de fournir aux citoyens et aux parlementaires, en temps opportun, de l'information pertinente sur le rendement, à la fois globale et axée sur le client. Pour faire en sorte que le rendement et les réalisations correspondent aux buts et aux objectifs organisationnels, la présentation des rapports du ministère a été améliorée grâce à plusieurs modifications apportées aux indicateurs de programmes.

- L'indicateur de programme **Rapidité de décision** a été créé pour évaluer la rapidité avec laquelle les décisions sont prises. Cet indicateur mesure le rendement de la totalité des demandes initiales, renouvelées et révisées. L'objectif est de faire en sorte que 85 % des demandes soient réglées dans un délai de 21 jours suivant la date à

laquelle le client a présenté sa demande initiale ou renouvelée, ou dans les 21 jours suivant la date d'enregistrement d'une demande révisée. Cet indicateur mesure le rendement du point de vue interne et a été mis en œuvre en avril 2004.

- L'objectif de l'indicateur **Rapidité de paiement** est l'envoi, pour 80 % des demandes de prestations initiales ou renouvelées, d'un paiement ou d'un avis de non-paiement au client dans les 28 jours suivant la date de présentation de sa demande. Cet indicateur a été révisé de façon à le rendre plus exhaustif et pour tenir compte du point de vue des clients.
- En avril 2004, un nouvel indicateur de programme a été mis en place pour se conformer au *Règlement sur l'assurance-emploi*, selon lequel tous les dossiers des appels au juge-arbitre doivent parvenir au Bureau du juge-arbitre dans un délai de 60 jours suivant la date de réception de l'appel du client. La mise en œuvre du plan d'action en 2004-2005 a eu pour effet d'améliorer le rendement à l'échelle nationale.

Ces indicateurs visaient à donner suite aux recommandations formulées par la vérificatrice générale du Canada dans son rapport 2003, selon lesquelles les indicateurs devaient être plus exhaustifs. Les indicateurs sont également conformes au *Règlement sur l'assurance-emploi* et constituent une meilleure mesure de la rapidité du service aux clients.

3. Services de l'assurance-emploi aux employeurs

Pour faire en sorte que les prestations d'assurance-emploi soient exemptes d'erreurs et payées rapidement, RHDSC collabore avec les employeurs, les fournisseurs de services de paie et les distributeurs de logiciels de paie, afin que

les relevés d'emploi (RE) et les données des registres de paie puissent être acheminés par voie électronique. Le RE Web permet aux employeurs de transmettre les relevés d'emploi par Internet en toute sécurité, au moyen de la technologie de l'infrastructure à clés publiques (ICP) qui permet l'authentification, le chiffrement et les signatures numériques des transactions. Le 18 octobre 2004, le RE Web a reçu la médaille d'or des Lauréats GTEC dans la catégorie *Amélioration des services à la population et aux entreprises*.

On s'est vite rendu compte des avantages immédiats que présentait le RE Web, puisqu'il est facile à utiliser et qu'il permet de réduire le fardeau administratif pour les employeurs. Par exemple, le RE Web élimine le formulaire du RE à triple exemplaire sur support papier (source d'insatisfaction chez les employeurs), ainsi que les coûts d'entreposage et de récupération qui s'y rattachent. L'utilisation du RE Web réduit également la charge de travail lors de la saisie des données, et améliore la qualité de l'information sur le RE grâce à des contrôles intégrés qui détectent les erreurs avant que l'employeur n'envoie le RE à RHDSC.

Les employeurs participants ont indiqué que, depuis l'arrivée du RE Web, ils consacrent 50 % moins de temps à la manipulation et à la préparation des RE. Ce pourcentage comprend le temps que nécessitaient auparavant les appels de suivi auprès des employeurs de la part du personnel de l'assurance-emploi, qui touchaient près de 40 % des RE présentés sur papier. La réduction de ces demandes de renseignements pourrait se traduire par des économies appréciables pour les entreprises et le gouvernement. Les prestataires profiteront également des améliorations apportées à la rapidité de traitement et à la qualité des RE, tout en étant assurés de l'intégrité des paiements de leurs prestations d'assurance-emploi.

À la fin de mars 2005, quelque 9 526 entreprises s'étaient inscrites au RE Web et avaient produit environ 562 000 RE électroniques. Les entreprises ont formulé des commentaires favorables à l'égard du système, selon lesquels les avantages tangibles qu'elles en avaient retirés dépassaient les coûts inhérents au soutien de leur réseau local. En 2005-2006, RHDSC continuera de promouvoir le RE Web auprès des employeurs, en insistant auprès de ceux qui produisent un nombre considérable de RE, comme les commissions scolaires et les fournisseurs de services de paie.

4. Programme de réduction du taux de cotisation

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

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

maladie, doit être approuvée annuellement par la Commission de l'assurance-emploi.

Les employés et les employeurs partagent les réductions de cotisations (en argent ou en nature), selon un ratio de 5/12 basé sur le taux de cotisation à l'assurance-emploi. Plus de 40 % des personnes assurées en vertu du régime d'assurance-emploi, soit près de six millions de travailleurs, sont aussi couvertes par le Programme de réduction du taux de cotisation de l'assurance-emploi.

5. Appels interjetés à l'encontre des décisions de l'assurance-emploi

Le processus d'appel de l'assurance-emploi permet aux prestataires et aux employeurs de contester, devant un tribunal indépendant et externe, une décision administrative qui leur semble erronée ou dont ils sont insatisfaits. En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, il existe deux niveaux d'appel : le conseil arbitral et le juge-arbitre. D'autres recours sont possibles, à savoir la Cour d'appel fédérale et, en dernier ressort, la Cour suprême.

Le conseil arbitral est un tribunal indépendant et impartial, dont le jury se compose de trois membres : un président nommé par le gouverneur en conseil, un membre nommé par le Commissaire des employeurs et un autre membre nommé par le Commissaire des travailleurs et travailleuses. Environ 1 000 membres du conseil arbitral siègent à temps partiel et entendent les appels dans 83 centres de conseil arbitral au Canada.

En 2004-2005, les conseils arbitraux ont entendu 25 178 appels, ce qui représente une diminution de 15 % par rapport à 2003-2004. En 2004-2005, 87,5 % des appels ont été inscrits au rôle pour être entendus dans les 30 jours suivant la date de la réception de l'avis d'appel; il s'agit là d'une amélioration de 3 % par rapport aux résultats enregistrés l'année

précédente. Dans la plupart des cas, les décisions des conseils arbitraux sont rendues dans un délai de sept jours suivant la date de l'audience. Environ 26 % des appels entendus par les conseils arbitraux ont entraîné l'annulation de la décision du ministère.

Les prestataires, les employeurs et la Commission de l'assurance-emploi peuvent porter en appel des décisions du conseil arbitral devant le juge-arbitre, qui constitue un tribunal administratif indépendant. De 20 à 40 juges de la Cour fédérale ou juges retraités des cours supérieures provinciales y siègent comme juges-arbitres et entendent des appels dans toutes les régions du Canada.

En 2004-2005, 2 844 demandes d'appel ont été présentées au juge-arbitre, une diminution de 6 % par rapport à l'année précédente. La majorité de ces appels (80 %) ont été interjetés par des clients. En 2004-2005, 96,8 % des dossiers d'appel des clients soumis au juge-arbitre avaient été envoyés par le ministère au Bureau du juge-arbitre dans un délai de 60 jours suivant la réception de l'avis d'appel, ce qui représente une amélioration de 11,8 % par rapport aux résultats de l'année précédente. Environ 16 % des décisions rendues par le juge-arbitre étaient favorables aux clients, comparativement à 20 % l'année précédente.

Les prestataires, les employeurs et la Commission de l'assurance-emploi peuvent demander un examen judiciaire de la décision d'un juge-arbitre auprès de la Cour d'appel fédérale. En 2004-2005, la Cour d'appel fédérale a rendu 72 décisions concernant des affaires touchant des prestations d'assurance-emploi, une diminution de 56 % par rapport aux résultats de l'année précédente. Trois de ces décisions (4,2 %) étaient favorables au client.

En octobre 2004, une entreprise externe a mis à l'essai le site Web des appels relatifs à l'assurance-emploi, les essais ciblant les prestataires, les employeurs et les conseillers des prestataires de partout au Canada. Les groupes participants ont tous indiqué que le site Web constituait un outil pratique pour obtenir de l'information sur le processus d'appel de l'assurance-emploi. Le rapport d'évaluation qualitative a permis d'établir les assises des améliorations futures qui seront apportées au site Web.

Un comité directeur, formé du Commissaire des travailleurs et travailleuses, du Commissaire des employeurs, et de représentants du conseil arbitral, a fourni des orientations visant l'actualisation des programmes de formation et de perfectionnement à l'intention des membres des conseils arbitraux. En 2004-2005, tous les membres des conseils arbitraux ont participé à un sondage indépendant qui cherchait à déterminer leurs besoins afin de les aider à mieux servir les appelants. Les résultats du sondage ont servi d'élément clé au moment d'élaborer le cadre de mise à jour des programmes.

III. QUALITÉ

1. *Qualité et exactitude*

Le Système global de dépistage (SGD) sert à mesurer le taux d'exactitude des versements de prestations d'assurance-emploi. Le taux d'exactitude s'est amélioré considérablement, passant de 94,5 % en mars 2003 à 95,5 % en mars 2004, ce qui est supérieur à l'objectif de 95 %. Cette amélioration est en grande partie attribuable à la stabilisation des changements survenus à la suite de réformes, aux mesures adoptées en vue d'améliorer l'application du régime, et à la volonté d'examiner la façon dont RHDSC détecte et signale les erreurs dans une perspective d'amélioration.

Des améliorations considérables ont été observées en ce qui a trait aux erreurs de la part des prestataires. Ces améliorations s'expliquent par les efforts déployés dans le but de sensibiliser les citoyens à la nécessité de déclarer correctement leur rémunération. Par ailleurs, le ministère s'est employé à améliorer la façon de rendre des comptes et continue à tout mettre en œuvre en vue de réduire le nombre d'erreurs de la part des employeurs, en les sensibilisant davantage à la nécessité de fournir des renseignements exacts sur les relevés d'emploi. Il a aussi entrepris de former ses employés sur le règlement des demandes de prestations d'assurance-emploi.

Pour donner suite au *Rapport 2003 de la vérificatrice générale*, RHDSC poursuit ses efforts en vue d'améliorer la qualité des décisions rendues sur les demandes de prestations d'assurance-emploi et d'accroître l'exactitude des prestations versées. Suivant la création d'un indicateur opérationnel de la qualité (ayant un objectif de 80 %) visant à mesurer le pourcentage de demandes initiales « en règle », les régions ont contribué à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un processus de gestion de la qualité davantage axé sur les citoyens. Les résultats au chapitre de la qualité des services offerts sont passés à 75,5 % en mars 2005.

En 2005-2006, on prévoit que ces résultats continueront de s'améliorer grâce à la mise en œuvre d'un plan d'action national en matière de gestion de la qualité. Le ministère entend poursuivre le Plan triennal d'assurance de la qualité (2003-2006), qui vise à évaluer le rendement des employés en ce qui a trait au règlement des demandes de prestations d'assurance-emploi, ainsi qu'à assurer la conformité et l'application uniforme des politiques nationales dans l'ensemble du pays. Le Plan d'assurance de la qualité permettra également à RHDSC de mieux comprendre la

nature des difficultés auxquelles il est confronté. De plus, une communication étroite entre les régions et leurs homologues nationaux, en vue de discuter des mesures correctives immédiates et de mettre en commun les pratiques exemplaires, contribuera sans doute à l'amélioration des résultats.

En outre, le Programme national d'assurance de la qualité, élaboré dans le cadre du projet d'harmonisation des centres d'appels, est prêt pour la mise en œuvre dans les 16 centres d'appels rattachés au régime d'assurance-emploi, au Programme de la sécurité du revenu (PSR), et au Programme canadien de prêts aux étudiants (PCPÉ).

2. Satisfaction de la clientèle

En 2000, le gouvernement du Canada s'est engagé à accroître, de manière significative et quantifiable, la satisfaction de la clientèle à l'égard de ses services. L'Initiative d'amélioration des services (IAS), approuvée par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, a pour objectif d'ici 2005 de hausser de 10 % le degré de satisfaction des Canadiens à l'égard de la prestation directe des principaux services.

En 2001, RHDSC a évalué la satisfaction de la clientèle à l'égard du régime d'assurance-emploi au moyen d'un sondage. Les résultats étaient extrêmement positifs : 77 % des clients de l'assurance-emploi se sont dits satisfaits ou très satisfaits de la qualité globale des services qu'ils avaient reçus. Bien que ces résultats soient excellents, RHDSC continue de chercher des moyens d'améliorer la satisfaction de sa clientèle.

De nombreuses initiatives mises en œuvre en 2003-2004 se poursuivent. Par ailleurs, RHDCC a élaboré ou lancé les projets suivants en 2004-2005 :

- Le **Service de déclaration par Internet** (SDI) : Ce service, lancé en février 2004, a reçu 4,9 millions de visiteurs en 2004-2005. Des 43 000 clients qui ont répondu au sondage en ligne, 99 % ont indiqué qu'ils utiliseraient de nouveau ce service. Ces clients ont aussi mentionné que le service était facile à utiliser, pratique et sécuritaire.
- « **Mes renseignements d'assurance-emploi en direct** » : Ce nouveau service en direct, élaboré en 2004-2005, permet aux clients d'obtenir de l'information sur leurs demandes de prestations d'assurance-emploi courantes ou antérieures, et de modifier leur adresse postale, leur numéro de téléphone et l'information bancaire relative au dépôt direct. Ce service permettra aussi d'accéder aisément à d'autres services connexes. RHDCC a commencé la mise en œuvre à l'échelle nationale en mai 2005.
- Les **Indicateurs de programme** et les **indicateurs opérationnels clés nouveaux ou révisés** : Ces indicateurs visent à améliorer l'efficacité et la rapidité des prises de décision, des appels et des paiements.

Dans le cadre de l'initiative Gouvernement en direct (GED), RHDCC a mis en place une gamme de services électroniques et de services offerts sur le Web. Le ministère continue d'améliorer les services électroniques déjà offerts et de mettre au point de nouveaux outils et de nouveaux services sur le Web. Ces nouveaux outils améliorent la qualité du service aux Canadiens en offrant un accès plus vaste et plus rapide aux programmes de l'assurance-emploi; en simplifiant le processus de demande de prestations; en réduisant la paperasse; en améliorant la qualité du service; et en fournissant rapidement aux clients des

réponses à leurs demandes de renseignements, tout en leur permettant d'interagir avec le ministère selon leur convenance.

3. **Organisation apprenante**

Pour concrétiser son objectif de devenir une organisation apprenante, RHDCC a mis en œuvre une politique nationale sur la formation en 2003-2004. Cette politique a établi le cadre permettant de soutenir le programme de l'Assurance dans le contexte de la politique de prestation de services du ministère. Une stratégie nationale de formation ainsi qu'un calendrier ont également été conçus en 2003-2004 pour mieux appuyer le programme de l'Assurance. Ces outils sont encore utilisés pleinement par le ministère.

Le personnel de première ligne, en l'occurrence les employés des centres d'appels et des centres de traitement, doit être en mesure de maintenir et d'améliorer constamment le service offert aux Canadiens. En vue d'atteindre cet objectif, RHDCC s'assure que ses employés sont informés des dernières modifications apportées au régime d'assurance-emploi. En 2004-2005, le ministère a conçu ou mis à jour 32 produits de formation. Plusieurs de ces produits ont été mis à jour pour tenir compte des différentes initiatives de transformation (par exemple, le traitement sans papier, le Traitement automatisé des demandes, la Demande de prestations d'assurance-emploi en direct et le RE Web). Le ministère a également mis au point de nouveaux produits de formation traitant de la transformation des services, tels que la vidéo de promotion des Services électroniques et *Mes renseignements d'assurance-emploi en direct – Guide de référence*. Ces produits couvrent le programme de formation de base dont les employés ont besoin pour répondre aux demandes de renseignements des clients et pour traiter les demandes de prestations d'assurance-emploi.

Au cours du premier trimestre de 2004-2005, on a mis en ligne un projet pilote d'apprentissage en français, portant sur trois sujets liés au règlement des demandes. On a également offert la nouvelle formation de conseiller en programmes de l'Assurance, et mis à l'essai des modules de formation générale sur les prestations spéciales et l'affichage plein écran.

4. *Assurabilité*

C'est au ministre du Revenu national qu'il incombe d'administrer les parties IV (Rémunération assurable et Perception des cotisations) et VII (Remboursement de prestations) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Toutefois, comme RHDSC est responsable de l'application de la *Loi sur l'assurance-emploi* dans son ensemble, le ministère fournit des fonds à l'Agence du revenu du Canada (ARC) pour exécuter ces tâches administratives, y compris les fonctions suivantes :

- rendre des décisions concernant la remise en question de l'assurabilité de l'emploi, de la rémunération ou du nombre d'heures, et les communiquer à RHDSC et au public;
- rendre des décisions dans les dossiers en appel relativement aux jugements rendus et aux cotisations;
- établir le montant des cotisations à payer par l'employeur qui doit des cotisations en retard;
- recouvrer les montants non réglés par les employeurs;
- traiter l'information contenue dans les déclarations de revenu;
- traiter les versements effectués par les employeurs;
- répondre aux demandes de renseignements sur la perception des cotisations;

- veiller au maintien des systèmes nécessaires à la bonne marche des activités décrites ci-dessus.

De toutes les activités de l'ARC décrites ci-dessus, la prise de décision est celle qui a le plus de répercussions sur les prestations d'assurance-emploi. Lorsqu'un client présente une demande de prestations et que l'assurabilité de l'emploi, de la rémunération ou des heures de travail est remise en question, RHDSC peut demander à l'ARC de rendre une décision en vue de s'assurer que le prestataire recevra bien les prestations auxquelles il a droit. Quand le paiement des prestations est en attente d'une décision, l'ARC a 15 jours civils pour rendre sa décision. En outre, la demande de décision peut provenir directement du public ou d'un employé de l'ARC. Ces demandes sont faites pour vérifier s'il y avait lieu de retenir des cotisations d'assurance-emploi dans le but d'établir les montants de cotisations non versées, ou de rembourser des cotisations d'assurance-emploi versées par erreur.

En 2004-2005, RHDCC a adressé à l'ARC 18 971 demandes de décision, ce qui représente une baisse d'environ 18 % par rapport à 2003-2004. En 2004-2005, l'ARC a reçu 17 133 demandes de décision provenant directement du public, et 13 125 demandes présentées par des employés de l'ARC.

IV. ENQUÊTES ET CONTRÔLE

1. *Économies et calcul des économies*

RHDSC a une approche équilibrée en ce qui a trait à ses activités de détection et de prévention. Bien que les activités de détection, telles que la Vérification postérieure automatisée (VPA), le Programme d'avis d'embauche (PAE) et le Système automatisé de données sur la rémunération (SADR), soient importantes, le ministère dirige un plus grand

nombre d'activités d'information et de prévention, comme les séances d'information de groupe, qui ont entraîné une baisse de l'utilisation à des fins abusives et une réduction des économies totales.

Le programme d'Enquêtes et contrôle est axé sur la prévention et la gestion efficace des risques. Il est employé à cette fin pour informer les prestataires, les employeurs et le grand public des exigences de l'assurance-emploi et des conséquences qu'entraînent les abus du régime d'assurance-emploi, par exemple les pénalités ou les poursuites. L'information est communiquée par le biais d'activités, telles que les séances d'information, des rencontres avec les employeurs et la production de matériel d'information, comme des brochures et le site Web de RHDSC.

La vérificatrice générale du Canada a fait part de ses préoccupations concernant la méthode employée par Enquêtes et contrôle pour calculer les économies, faisant observer que, dans certains cas, les économies étaient surévaluées. En réponse à ces préoccupations, les Services d'actuariat ont confirmé la validité des tables actuarielles servant au calcul des économies indirectes.

2. Initiatives de la qualité

La vérificatrice générale du Canada a remarqué que la qualité des activités liées aux enquêtes et au contrôle était irrégulière dans différentes régions, rendant ainsi difficile la comparaison de la qualité entre les régions.

En 2004-2005, Enquêtes et contrôle a créé une unité chargée de la qualité des services dans l'ensemble du pays, pour dynamiser la gestion de la qualité à l'échelle nationale en évaluant et en améliorant les fonctions relatives aux enquêtes, et en collaborant avec les bureaux régionaux pour déterminer les programmes à risques et mettre en œuvre des stratégies

d'atténuation des risques. Des visites de contrôle opérationnel ont de nouveau été effectuées au cours de l'année pour aider les régions à atteindre leurs objectifs et à améliorer leur rendement sur le plan opérationnel. En 2004-2005, des membres de l'unité se sont rendus en Nouvelle-Écosse, en Saskatchewan, en Ontario, à Terre-Neuve-et-Labrador ainsi qu'en Colombie-Britannique; ces visites se poursuivront chaque année. De plus, le Centre d'enquêtes de Miramichi fera l'objet d'un contrôle en septembre 2005.

Enquêtes et contrôle a également conçu des modèles nationaux pour l'établissement des ententes de rendement et d'apprentissage, en vue d'assurer l'uniformité du mécanisme de gestion du rendement. Le chapitre 55 du *Guide des enquêtes et contrôle (Pratiques courantes)* a été actualisé; toutefois, une nouvelle révision est présentement en cours afin d'y intégrer les procédures mises à jour.

3. Gestion des risques

Dans son rapport 2003, la vérificatrice générale du Canada a également indiqué que les objectifs de RHDCC au chapitre des économies réalisées grâce aux activités d'enquêtes et de contrôle, devraient être établis en fonction de deux facteurs : une évaluation des risques liés à la conformité et les résultats prévus suivant la détection des fraudes et les efforts de dissuasion visant à contrer la non-conformité à la *Loi sur l'assurance-emploi* et aux règlements d'application.

Pour répondre à cette préoccupation, en 2004-2005, Enquêtes et contrôle a maintenu son approche fondée sur le risque dans le cadre des enquêtes, afin d'améliorer l'intégrité globale du programme d'Enquêtes et contrôle. Une unité chargée de l'évaluation et de l'atténuation des risques a été créée en vue d'évaluer les risques internes et externes auxquels est exposé le programme

d'assurance-emploi. Enquêtes et contrôle a aussi commencé à élaborer un plan d'action sur le processus de gestion des risques. Dans le cadre de ce plan d'action, l'équipe de gestion des risques a organisé un atelier de formation à l'intention du personnel. D'autres stratégies visant à réduire les risques ont été mises au point au cours de l'année 2004-2005, notamment le programme de séances d'information sur l'intégrité et le programme renouvelé d'entrevues sélectives.

En septembre 2004, la région du Nouveau-Brunswick a été le premier site de mise à l'essai pour la formation. Le personnel régional et les représentants des CRHC, désignés comme étant des « représentants des risques », ont pris part à cette formation. Les objectifs du projet pilote étaient de former les participants afin qu'ils puissent évaluer et gérer les risques internes et externes et élaborer des stratégies en vue de réduire les risques déjà connus; et de les sensibiliser aux risques afin qu'ils puissent offrir cette formation à tout le personnel local.

Au terme de la formation, l'équipe a évalué le projet pilote et a effectué les changements nécessaires. Le ministère entend implanter cette formation dans toutes les régions du pays dès 2005-2006. En plus de ce projet pilote, l'équipe a créé des liens avec la Direction de la gestion des risques et des opérations des Programmes de la sécurité du revenu (PSR), et se penche sur les grandes enquêtes et les cas délicats afin de relever les tendances et les nouveaux risques.

V. CONCLUSION

En résumé, l'année 2004-2005 a été une année marquante au chapitre de l'amélioration de la qualité des services offerts aux Canadiens selon une perspective axée sur le particulier. RHDCC a continué de moderniser les méthodes employées pour le versement des prestations et l'exécution des services, en vue d'offrir des services unifiés, intégrés et multimodes dans le cadre d'une approche axée sur le particulier. Ces efforts, conjugués à d'autres initiatives comme la création de nouveaux indicateurs de programme et la révision des indicateurs existants, ont permis à RHDCC d'améliorer les services dont bénéficient ses clients, à savoir les prestataires, les employeurs, les groupes d'intérêts constitués de tierces parties et le public en général.

En vertu de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission de l'assurance-emploi doit évaluer comment l'économie, les collectivités et les particuliers s'adaptent aux changements apportés au régime dans le cadre de la réforme de l'assurance-emploi. De plus, la Commission doit surveiller et évaluer l'efficacité des prestations et autres formes d'aide offertes dans le cadre du régime, en tenant compte de la manière dont l'assurance-emploi est utilisée, de son incidence sur les démarches des prestataires en vue de trouver un emploi, et des efforts déployés par les employeurs afin de conserver une main-d'œuvre stable.

Le présent chapitre renferme une analyse de l'efficacité de l'assurance-emploi et de ses répercussions sur l'économie, les régions et les collectivités, ainsi que sur les travailleurs. Cette analyse s'appuie largement sur les conclusions d'une évaluation sommative du régime d'assurance-emploi. Elle examine également l'incidence du régime sur la participation à la vie active, le recours aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien (PEMS), ainsi que le rôle du régime dans le milieu de travail.

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

I. L'ASSURANCE-EMPLOI ET L'ÉCONOMIE

Le présent chapitre porte sur quatre éléments liés à l'efficacité de l'assurance-emploi et à ses répercussions sur l'économie : les effets du régime sur l'appariement emplois-travailleurs

et sur la productivité; l'incidence du régime sur la répartition du revenu; les répercussions de l'assurance-emploi sur la mobilité de la main-d'œuvre; ainsi que l'effet stabilisateur du régime sur l'économie (particulièrement au chapitre de l'emploi). Dans l'ensemble, les résultats montrent que le régime d'assurance-emploi peut contribuer à accroître la productivité; qu'il a une incidence nette sur la répartition du revenu dans les régions à faible taux de chômage vers les régions à taux de chômage élevé, et des travailleurs à revenu élevé vers les travailleurs à faible revenu; qu'il ne semble pas influencer de façon importante sur les décisions liées à la mobilité de la main-d'œuvre; et qu'il a un effet stabilisateur modéré sur l'économie.

1. *L'assurance-emploi, l'appariement emplois-travailleurs et la productivité*

La croissance de la productivité est un élément clé contribuant à la croissance économique durable et à l'amélioration du niveau de vie des Canadiens (Harchaoui et Tarkhani, 2005)¹. On estime que plus de la moitié de l'augmentation de la production au Canada serait attribuable à la croissance de la productivité au cours des quatre dernières décennies. De plus, le produit intérieur brut (PIB) réel par habitant en 2004 était plus de 2,9 fois supérieur à celui de 1961, 80 % de cette augmentation étant attribuable à la croissance de la productivité. Cette croissance a également une influence sur le revenu des travailleurs, puisque les profits générés grâce à la productivité de la main-d'œuvre sont généralement suivis de près par l'augmentation de la rémunération horaire réelle des travailleurs.

¹ Tarek Harchaoui et Faouzi Tarkhani, « Quatre décennies de rendement sur le plan de la productivité au Canada », *La revue canadienne de productivité*, Statistique Canada, n° 15-206-XIF – n° 001 au catalogue, 2005.

Un examen de la documentation interne, mené par l'ancien ministre DRHC (Grey, à paraître)², a permis de constater que l'existence d'un régime d'assurance-emploi a des conséquences importantes sur la productivité d'une économie en raison d'un meilleur appariement emplois-travailleurs. Selon une des études analysées, même avec un taux de chômage plus élevé, une économie dotée d'un régime d'assurance-emploi pourrait se révéler plus productive qu'une économie dépourvue d'un système d'assurance-emploi. Le soutien du revenu que prévoit le régime d'assurance-emploi permet aux chômeurs de prendre plus de temps pour trouver un emploi convenable plutôt que d'accepter un emploi sans doute moins satisfaisant en raison des besoins financiers immédiats.

Bien qu'il soit difficile de cerner les effets globaux de l'assurance-emploi sur la durée du chômage, une étude menée par Statistique Canada a révélé que les chômeurs de longue durée (six mois et plus) qui touchent des prestations d'assurance-emploi ont 21 % plus de chances de trouver du travail que ceux qui n'en reçoivent pas. Par ailleurs, dans le cas des personnes sans emploi depuis peu, le fait de recevoir des prestations d'assurance-emploi est associé à une période de chômage passablement plus longue. Cette situation peut s'expliquer ainsi : chez les chômeurs qui n'ont pas travaillé pendant plus de six mois, le fait de recevoir des prestations d'assurance-emploi est parfois un signe de leur participation relativement récente à la vie active dans le cadre d'un emploi rémunéré, ce qui augmenterait leur employabilité comparativement aux chômeurs qui ne touchent pas de prestations

d'assurance-emploi. Un grand nombre de chômeurs à court terme s'attendent à trouver un nouvel emploi rapidement, de sorte qu'ils ne présenteront peut-être pas de demande de prestations d'assurance-emploi (Statistique Canada, 2005)³.

2. Répartition du revenu

Le régime d'assurance-emploi joue aussi un rôle au niveau de la répartition du revenu dans l'économie canadienne. Tel que mentionné dans le précédent *Rapport de contrôle et d'évaluation*, le régime donne lieu à une modeste redistribution du revenu gagné par les hauts salariés vers les personnes à faible salaire. En 2002, les personnes se situant dans la moitié inférieure de la distribution du revenu ont reçu 4,9 milliards de dollars de plus en prestations que ce qu'elles ont versé en cotisations (incluant les cotisations des employeurs). Le premier décile (tranche de 10 % des personnes ayant les plus faibles revenus) a reçu plus de 22 % de toutes les prestations versées, ce qui correspond à 2,3 milliards de dollars de plus que ce qui avait été versé en cotisations, incluant la part de l'employeur (Finnie et Irvine, à paraître a)⁴. La réforme du régime d'assurance-emploi ne semble pas avoir contribué à équilibrer davantage les revenus au Canada au cours de la période s'étendant de 1996 à 2002. Cette situation est attribuable en partie à la réduction et au gel du maximum de la rémunération assurable, qui a pour effet de restreindre les cotisations des hauts salariés par rapport à leur revenu. L'étude a aussi permis de constater une certaine redistribution entre les provinces et une redistribution nette du revenu dans les régions urbaines vers les régions rurales.

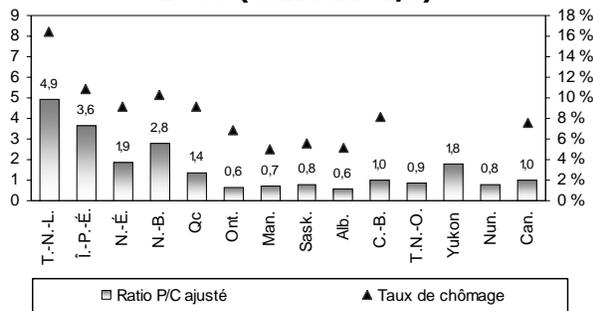
² Alex Grey, *Literature Review of the Economic and Labour Market Impacts of EI/UI*, Direction générale de la recherche appliquée, DRHC, à paraître.

³ Vincent Dubé et Claude Dionne, « Toujours à la recherche d'un emploi », *L'emploi et les revenus en perspective*, Statistique Canada, vol. 6, n° 5, n° 75-001-XIF au catalogue, 2005.

⁴ Ross Finnie et Ian Irvine, *The Income Redistribution Impact of Canada's Employment Insurance Program*, à paraître a.

Une autre analyse fondée sur les données de l'impôt sur le revenu de 2003⁵ a révélé que le régime d'assurance-emploi contribue à la redistribution du revenu vers les régions dont la performance économique est inférieure à la moyenne. Cette analyse est basée sur le ratio des prestations régulières par rapport aux contributions au régime par le biais des cotisations d'assurance-emploi (le ratio prestations-cotisations), ajusté de façon à ce que le ratio canadien soit égal à un⁶. Dans une région donnée, un ratio prestations-cotisations ajusté supérieur à un indique que la région a reçu relativement plus en prestations régulières que ce qui a été versé en cotisations par les employeurs et les employés, comparativement à la moyenne nationale. Un ratio prestations-cotisations ajusté inférieur à un suppose l'inverse et indique une situation économique relativement favorable.

Graphique 1 :
Ratio prestations-cotisations ajusté
(prestations régulières),
2003 (Canada=1,0)



Source : Agence du revenu du Canada, T4 de 2003 avec revenus d'emploi; données administratives de l'assurance-emploi; Enquête sur la population active, qui ne couvre pas les territoires.

D'après ces ratios, on peut démontrer que le régime offre relativement plus de soutien aux provinces et aux territoires affichant des taux de chômage élevés. En 2003, le Yukon, le Québec et les provinces du Canada atlantique avaient un ratio

prestations-contributions ajusté supérieur à un (graphique 1 et annexe 2.17). Les régions où le ratio prestations-contributions ajusté était inférieur à un, affichaient généralement des taux de chômage plus faibles.

Les données du Programme de l'analyse longitudinale de l'emploi de Statistique Canada montrent que, peu importe l'industrie, les grands établissements et leurs employés (500 employés et plus) tendent à verser plus de cotisations au régime d'assurance-emploi que ce qu'ils en retirent au chapitre des prestations, alors que les employés des petites entreprises sont en règle générale les bénéficiaires nets du régime. Il convient aussi de noter que, peu importe la taille de l'établissement, le régime profite relativement plus aux entreprises du secteur des biens qu'à celles du secteur des services.

3. Mobilité de la main-d'œuvre

La mobilité de la main-d'œuvre favorise un marché du travail fluide et efficace, ainsi qu'une économie forte. Les données administratives de l'assurance-emploi ont permis d'étudier la mobilité en s'appuyant sur 14 collectivités représentatives qui font l'objet d'un suivi par les administrateurs du régime d'assurance-emploi.

Une mise à jour de l'étude portant sur la mobilité des travailleurs dans les 14 collectivités est venue confirmer le haut degré de mobilité, puisque jusqu'à 30 % des prestataires d'assurance-emploi ont changé de collectivité entre deux demandes de prestations (RHDSC, à paraître b)⁷. Cependant, cela ne signifie pas pour autant que le régime d'assurance-emploi favorise une plus grande mobilité, puisque les chômeurs ont tendance à être plus mobiles que

⁵ D'après les données des T4. Comme les paiements des cotisations sont administrés par le régime fiscal, les données les plus récentes se rapportent à l'année financière 2003.

⁶ En l'absence de ce rajustement, le ratio pour le Canada serait inférieur à un, surtout en raison du fait que le numérateur n'inclut pas toutes les dépenses de l'assurance-emploi. La province et le territoire sont déterminés par l'emplacement de l'employeur pour les cotisations, et du prestataire, pour les prestations.

⁷ RHDSC, *El Reform and Community Mobility*, Direction de la vérification et de l'évaluation, à paraître b.

les personnes qui occupent un emploi. Les collectivités où le taux de migration d'entrée est plus élevé affichent souvent un taux de migration de sortie correspondant. Les taux de mobilité chez les prestataires fréquents ont suivi la même tendance que les taux de mobilité chez les autres types de prestataires. Enfin, de façon générale, les taux de migration d'entrée et de sortie étaient beaucoup plus élevés dans les collectivités de la région de l'Atlantique que dans les autres collectivités.

4. Stabilisation économique

Le régime d'assurance-emploi fournit un stimulant contracyclique automatique, puisqu'il augmente les dépenses du gouvernement pendant les périodes de récession économique et les réduit quand la conjoncture économique s'améliore. Comme il en a été fait mention dans le rapport de 2004, une étude a permis de mesurer les propriétés de stabilisation macroéconomique du régime sur l'emploi et le produit intérieur brut (PIB), et d'évaluer les conséquences de la réforme de l'assurance-emploi sur l'évolution de ces propriétés en s'appuyant sur trois chocs économiques hypothétiques⁸ pour les périodes allant de 2005 à 2009.

Les résultats de l'étude ont révélé que, au moment où l'économie subit un choc économique, le régime d'assurance-emploi a peu d'effet stabilisateur et qu'il absorbe (sur une durée moyenne de cinq ans) approximativement de 3,8 % à 6,5 % du choc sur l'emploi. Ainsi, pour un choc économique devant entraîner la perte de 100 000 emplois par année en moyenne, le régime d'assurance-emploi aiderait à protéger entre 3 800 et 6 500 emplois. L'effet stabilisateur de

l'assurance-emploi sur le PIB est généralement un peu moins élevé, soit entre 2,7 % et 6,2 % sur une période moyenne de cinq ans.

Il faut noter que ces modèles supposent des taux de cotisations constants tout au long de la période à l'étude. Dans un contexte où le taux établi serait au seuil d'équilibre, un ralentissement économique pourrait nécessiter une augmentation des taux de cotisations et modifier les propriétés stabilisatrices du régime d'assurance-emploi.

II. L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES COLLECTIVITÉS

La présente section examine la réceptivité de l'assurance-emploi par rapport aux 14 collectivités représentatives en 2004-2005, année où la croissance économique a été plus forte qu'en 2003-2004. L'analyse débute par un examen de la capacité du régime d'assurance-emploi à s'adapter aux changements qui surviennent dans les marchés du travail locaux, suivi d'un sommaire des répercussions de l'assurance-emploi sur les 14 collectivités à l'étude. Dans l'ensemble, l'analyse des collectivités a révélé que le régime s'est adapté aux changements survenus dans la conjoncture du marché du travail de chaque région.

1. Réceptivité à l'égard du marché du travail local

Le régime d'assurance-emploi est expressément conçu pour réagir automatiquement selon l'évolution de la conjoncture du marché du travail local, par la modification des normes variables d'admissibilité (NVA) selon la fluctuation du taux de chômage dans les

⁸ Les scénarios hypothétiques créés dans le cadre de l'étude comprenaient une augmentation permanente du taux de change de 10 %, une réplique de la récession économique des années 1990 (les variables clés devant suivre le schéma de croissance observé entre 1990 et 1994), ainsi qu'un scénario de « récession induite » selon lequel les dépenses du gouvernement diminuent, les taux d'intérêt augmentent et la TPS passe de 7 % à 9 %.

58 régions économiques de l'assurance-emploi⁹. Lorsque le taux de chômage d'une région est élevé, les normes d'admissibilité sont assouplies et la période de prestations est prolongée, de façon à donner plus de temps pour trouver un emploi qui convient. Réciproquement, lorsqu'une région affiche un faible taux de chômage, les normes d'admissibilité sont rehaussées et la période de prestations est écourtée en raison des possibilités d'emploi plus nombreuses qui existent dans les régions où la situation du marché du travail est plus favorable. De plus, la durée de l'admissibilité aux prestations varie selon le nombre d'heures d'emploi assurable.

En 2004-2005, le taux de chômage a augmenté dans 17 régions économiques. Dans neuf de ces régions, la norme d'admissibilité s'est assouplie et la période d'admissibilité a été prolongée. Dans deux des huit autres régions ayant vu leur taux de chômage augmenter, la norme minimale d'admissibilité était déjà en vigueur. La norme maximale d'admissibilité est restée en application dans une seule des 17 régions parce le taux de chômage y est demeuré inférieur à 6,1 %, la norme d'admissibilité étant réduite uniquement lorsque le taux de chômage s'établit à au moins 6,1 %. Les cinq autres régions ont connu une augmentation d'au plus 0,5 point de pourcentage de leur taux de chômage annuel moyen, ce qui constitue une variation trop faible pour déclencher une augmentation ou une réduction des normes d'admissibilité et des périodes d'admissibilité moyennes.

Le taux de chômage régional a baissé dans 38 régions économiques durant la période de référence. Dans 15 de ces régions, la norme d'admissibilité a été renforcée et la période d'admissibilité a été écourtée. Parmi les

23 autres régions, cinq ont vu leur taux de chômage demeurer sous les 6,1 %, de sorte que la norme maximale d'admissibilité en place en 2003-2004 est demeurée inchangée en 2004-2005. Dans cinq autres régions, bien que le taux de chômage ait connu une baisse, il est demeuré supérieur à 13,1 %. En conséquence, la norme minimale d'admissibilité en place en 2003-2004 est demeurée la même en 2004-2005. Dans les 13 régions restantes, 12 ont vu leur période d'admissibilité être prolongée en raison de l'augmentation du nombre moyen d'heures d'emploi assurable accumulées par les prestataires. La treizième région, quant à elle, a vu sa période d'admissibilité être écourtée de moins de 0,5 semaine.

Le 6 juin 2004, un nouveau projet pilote de deux ans a été lancé pour aider les travailleurs occupant un emploi à temps partiel, un emploi non conventionnel ou un emploi saisonnier à réduire l'écart de leur revenu annuel. Du 6 juin 2004 au 4 juin 2006, les prestataires réguliers qui vivent dans les 24 régions économiques de l'assurance-emploi visées par le projet, auront droit à des prestations pendant cinq semaines supplémentaires (jusqu'à concurrence de 45 semaines). Comme prévu, dans 23 de ces 24 régions, la durée de la période de prestations a augmenté de 2,3 semaines en moyenne. En Colombie-Britannique, la région Intérieur sud fait exception à la règle avec une diminution de 0,2 semaine de la période de prestations, puisqu'on y a enregistré la plus forte diminution du taux de chômage de toutes les régions, soit 2,1 points de pourcentage. Il ressort clairement que l'effet du projet pilote dans cette région a été neutralisé par la forte baisse du taux de chômage régional.

⁹ Les taux de chômage régionaux aux fins du régime d'assurance-emploi sont tirés de l'Enquête sur la population active (EPA). Ils ont été rajustés de manière à tenir compte du taux de chômage dans les réserves indiennes, qui ne sont pas visées par l'enquête, en vertu de l'alinéa 54(x) de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Il est à noter que les Territoires du Nord-Ouest, le Nunavut et le Yukon sont exclus de l'EPA.

L'Enquête sur la population active ne couvre pas les territoires, de sorte que ces trois régions économiques de l'assurance-emploi se voient attribuer un taux de chômage constant de 25 % aux fins du régime d'assurance-emploi.

En 2004-2005, 41 des 58 régions ont connu une diminution du niveau de prestations versées (régulières et de pêcheur). Cette baisse correspond à la diminution générale des prestations régulières et de pêcheur versées au Canada pendant la période de référence. Les 17 autres régions ont connu une augmentation du niveau de prestations régulières et de pêcheur versées, même si neuf d'entre elles ont vu leur taux de chômage diminuer.

2. Les quatorze collectivités

Quand le gouvernement a amorcé la réforme de l'assurance-emploi en 1996, il a commencé à suivre de près 14 collectivités représentatives afin de déterminer le niveau et la nature des rajustements de la nouvelle loi à l'échelon local¹⁰ (veuillez consulter l'annexe 4 pour obtenir le profil de chaque collectivité). Cinq collectivités ont été retenues pour représenter leur région économique en ce qui concerne leurs caractéristiques générales liées à la démographie, à l'économie et à la main-d'œuvre. Les neuf autres collectivités ont été choisies dans le but d'aider à comprendre les rajustements effectués dans les endroits présentant des caractéristiques particulières, telles qu'un taux de chômage élevé, une forte proportion de travailleurs saisonniers, une base de population urbaine ou rurale, un taux de participation élevé chez les femmes et l'utilisation des deux langues officielles.

L'analyse des 14 collectivités montre une fois de plus que le régime d'assurance-emploi s'adapte de façon adéquate aux marchés du travail locaux en dépit des différentes réalités économiques à l'échelle du pays.

Selon toute attente, une analyse des données de l'impôt sur le revenu a révélé que les collectivités situées dans une région économique où le taux de chômage est élevé comptent généralement une plus forte proportion de travailleurs recevant des prestations d'assurance-emploi (tableau 1). En 2003, c'était particulièrement le cas à Clarendville, à Miramichi et à l'Île-du-Prince-Édouard. À l'opposé, dans les collectivités situées dans une région à taux de chômage peu élevé, telles que Toronto-Centre, Calgary-Centre, Hamilton Mountain et St-Boniface, le pourcentage de travailleurs ayant touché des prestations d'assurance-emploi était bien au-dessous de la moyenne nationale de 15,5 %. On a observé le même phénomène à Yellowknife, où le taux de chômage est fixé à 25 % aux fins du régime d'assurance-emploi.

Il y avait peu de différences entre les prestations hebdomadaires moyennes touchées dans les collectivités à taux de chômage élevé, par rapport à celles affichant un faible taux de chômage et où la rémunération tend à être relativement élevée. La faiblesse de cet écart peut être attribuable à la disposition sur le maximum de la rémunération assurable, qui sert de plafond pour les prestations hebdomadaires moyennes, surtout dans les collectivités où les travailleurs gagnent un revenu moyen élevé.

¹⁰ Pour de plus amples renseignements sur l'examen des collectivités, voir le chapitre 4 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 1999*. Veuillez noter que les 14 collectivités retenues sont : Clarendville, à Terre-Neuve-et-Labrador; l'Île-du-Prince-Édouard; Truro, en Nouvelle-Écosse; Miramichi, au Nouveau-Brunswick; Repentigny, au Québec; Montréal Centre-Est, au Québec; Toronto-Centre, en Ontario; Hamilton Mountain, en Ontario; St-Boniface, au Manitoba; Prince Albert, en Saskatchewan; Calgary-Centre, en Alberta; Kelowna, en Colombie-Britannique; Surrey, en Colombie-Britannique; et Yellowknife, dans les Territoires du Nord-Ouest.

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

En général, à mesure que les revenus du travail augmentent, les prestataires sont plus nombreux à recevoir la prestation hebdomadaire maximale de 413 \$. Ainsi, les écarts observés entre les prestations hebdomadaires moyennes dans les collectivités à fort et à faible taux de chômage, ne sont peut-être pas aussi grands qu'on aurait pu s'y attendre, étant donné les écarts plus importants dans les taux de chômage.

Il est également important d'examiner dans quelle mesure le régime d'assurance-emploi a réagi aux fluctuations de la conjoncture des marchés du travail locaux entre 2003-2004 et 2004-2005. Au cours de la période examinée, sept des huit collectivités situées dans des régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage a diminué, ont également connu une diminution du montant versé en prestations régulières et de pêcheur. Les collectivités en

question sont Miramichi, Repentigny, Montréal Centre-Est, Toronto-Centre, Calgary-Centre, Surrey et Kelowna (tableau 2). L'exception est Clarenville, où les prestations régulières et de pêcheur ont augmenté de 7,2 % en raison de l'augmentation du nombre d'heures d'emploi assurable et de la durée des prestations, de la prolongation de la période d'admissibilité et de l'augmentation du nombre de demandes de prestations régulières et de pêcheur (qui est passé de 6 570 à 7 240 demandes). Miramichi, Clarenville et Kelowna font partie des régions visées par un projet pilote, qui a pour but d'évaluer l'incidence d'un ajout de cinq semaines à la période de prestations d'assurance-emploi. On trouvera une description plus complète de cette initiative et des autres projets pilotes plus loin dans ce chapitre.

Tableau 1 : L'assurance-emploi et les 14 collectivités

Collectivité	Taux de chômage moyen (%)	Norme d'admissibilité moyenne – Demandes de prestations régulières et de pêcheur (heures)	Admissibilité moyenne – Demandes de prestations régulières et de pêcheur (semaines)	Proportion de travailleurs ¹ ayant reçu des prestations d'assurance-emploi (partie I) en 2003 (%)	Prestations hebdomadaires moyennes – Demandes de prestations régulières et de pêcheur (\$) ²	Total des prestations régulières et de pêcheur versées (\$) ²
COLLECTIVITÉS DE L'ATLANTIQUE						
Clarenville	19,9	420	38,7	67,9	317	55 523 268
Île-du-Prince-Édouard	11,4	496	34,9	36,6	304	140 385 571
Truro	10,0	551	36,7	22,5	291	23 311 226
Miramichi	15,8	420	41,0	39,3	318	35 191 663
COLLECTIVITÉS DU QUÉBEC						
Repentigny	8,7	588	34,0	20,2	306	93 254 660
Montréal Centre-Est	8,5	598	31,4	16,7	310	47 139 558
COLLECTIVITÉS DE L'ONTARIO						
Toronto-Centre	7,5	630	32,8	6,5	354	21 617 501
Hamilton Mountain	6,2	671	28,9	10,5	326	31 662 024
COLLECTIVITÉS DES PRAIRIES ET DU NORD						
St-Boniface	5,4	700	26,6	11,2	312	14 197 461
Prince Albert	14,2	420	41,0	18,8	310	21 853 122
Calgary-Centre	5,0	700	28,3	9,2	342	21 091 519
Yellowknife ³	25,0	420	43,8	11,8	373	4 417 275
COLLECTIVITÉS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE						
Surrey	6,9	650	28,1	15,6	304	84 037 868
Kelowna	8,1	615	34,5	15,6	308	34 280 016

1. Les travailleurs qui ont seulement des revenus de travail autonome ne sont pas pris en compte.

2. Ces chiffres comprennent les versements du supplément familial.

3. À Yellowknife, le taux de chômage n'est pas calculé par Statistique Canada, puisque les territoires ne sont pas couverts par l'Enquête sur la population active.

Quatre des collectivités étudiées sont situées dans des régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage a augmenté (de 0,3 point de pourcentage ou moins) : l'Île-du-Prince-Édouard, Hamilton Mountain, St-Boniface et Prince Albert. Toutes ces collectivités ont connu une baisse du montant versé en prestations régulières et de pêcheur, qui s'explique par la réduction du nombre d'heures d'emploi assurable accumulées par les prestataires et par la diminution du nombre de demandes de prestations régulières et de pêcheur. L'Île-du-Prince-Édouard et Prince Albert se trouvent dans des régions visées par le projet pilote qui augmente la durée des prestations de cinq semaines.

À Truro (également une région touchée par le projet pilote), le taux de chômage est demeuré stable en 2004-2005. Le montant versé en prestations régulières et de pêcheur a augmenté de 2,8 %, même si le nombre de demandes a diminué. Au cours de la période à l'étude, la durée moyenne de la période de prestations a augmenté (passant de 33,2 semaines à 36,7 semaines) tout comme le nombre d'heures d'emploi assurable accumulées par les prestataires. À Yellowknife, où le taux de chômage est fixé à 25 % aux fins de l'assurance-emploi, le montant versé en prestations a diminué de 19,4 %. Yellowknife fait également partie d'une région visée par le projet pilote qui a une incidence sur la durée des prestations d'assurance-emploi.

Tableau 2 : Réponse du régime aux changements de taux de chômage dans les 14 collectivités

Collectivités	Variation du taux de chômage entre 2003-2004 et 2004-2005 (points de pourcentage)	Variation du nombre moyen de semaines d'admissibilité entre 2003-2004 et 2004-2005 – Demandes de prestations régulières et de pêcheur (semaines)	Variation du montant des prestations régulières et de pêcheur versées ¹ entre 2003-2004 et 2004-2005 (%)	Variation du montant des prestations régulières et de pêcheur versées ¹ entre 2003-2004 et 2004-2005 (\$)
COLLECTIVITÉS DE L'ATLANTIQUE				
Clareville	-0,7	2,1	7,2	3 721 885
Île-du-Prince-Édouard	0,3	3,7	-3,9	-5 689 604
Truro	0,0	3,5	2,8	634 798
Miramichi	-1,4	2,2	-5,3	-1 963 236
COLLECTIVITÉS DU QUÉBEC				
Repentigny	-1,0	0,5	-7,3	-7 314 789
Montréal Centre-Est	-1,0	-2,0	-11,4	-6 055 121
COLLECTIVITÉS DE L'ONTARIO				
Toronto-Centre	-0,2	0,0	-5,5	-1 257 372
Hamilton Mountain	0,1	0,0	-20,9	-8 382 133
COLLECTIVITÉS DES PRAIRIES ET DU NORD				
Saint-Boniface	0,2	-0,3	-15,1	-2 532 131
Prince Albert	0,2	1,9	-15,7	-4 073 126
Calgary-Centre	-0,4	-0,4	-29,8	-8 969 825
Yellowknife	0,0	1,1	-19,4	-1 061 132
COLLECTIVITÉS DE LA COLOMBIE-BRITANNIQUE				
Surrey	-0,4	-1,2	-14,2	-13 940 675
Kelowna	-2,1	0,3	-25,4	-11 649 183
1. Ces chiffres comprennent les versements du supplément familial.				

III. L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES PARTICULIERS

En 2004-2005, le régime d'assurance-emploi a aidé 1 862 400 personnes en leur offrant un soutien du revenu temporaire, et près de 636 000 personnes ont bénéficié des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)¹¹. La présente section renferme une évaluation des répercussions et de l'efficacité de l'assurance-emploi du point de vue des particuliers, qui s'appuie sur l'examen de l'accessibilité et du caractère adéquat du régime d'assurance-emploi.

A. ACCÈS ET ADMISSIBILITÉ AUX PRESTATIONS

En 2004, les mesures de la couverture de l'assurance-emploi ont fait l'objet d'un examen. Les principaux résultats ont révélé que l'accès au régime d'assurance-emploi est une question complexe et que la couverture ne devrait pas être évaluée au moyen d'une seule mesure à la fois. Il a plutôt été recommandé d'employer un ensemble complet de mesures afin d'offrir aux Canadiens un portrait complet de l'accessibilité au régime. Les responsables de l'examen ont également recommandé une étude plus approfondie de l'admissibilité, reposant sur des lieux géographiques plus restreints et sur divers sous-groupes composés de personnes actives et inactives, surtout celles qui sont le plus à risque de connaître une période de chômage. Le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2004* tenait compte de ces recommandations, et le présent rapport poursuit l'exercice en analysant l'admissibilité des divers sous-groupes de chômeurs (immigrants, jeunes et travailleurs

âgés), les prestations d'assurance-emploi versées aux chômeurs et l'admissibilité potentielle des travailleurs. Le rapport présente également une analyse de l'admissibilité s'appuyant sur la cessation d'emploi dans les régions de l'assurance-emploi.

Les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi se fondent sur les cotisations versées au régime, la disponibilité à travailler à la suite d'une cessation d'emploi (qui ne doit être motivée ni occasionnée par un départ volontaire¹²) et la conformité aux normes d'admissibilité régionales, qui est fonction de l'accumulation d'un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable au cours de l'année précédente. Le nombre minimal d'heures d'emploi assurable requis dépend du taux de chômage de la région. Le nombre d'heures exigé est plus élevé pour les travailleurs qui arrivent sur le marché du travail pour la première fois (nouveaux venus) et pour ceux qui ont eu une expérience de travail limitée au cours des deux dernières années (personnes qui réintègrent le marché du travail). Une étude internationale menée dans le cadre de l'évaluation sommative de l'assurance-emploi, a révélé que le Canada est le seul pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) ayant des normes d'admissibilité variables selon la région. L'étude montre aussi que le régime d'assurance-emploi canadien est parmi ceux des pays de l'OCDE à avoir les normes d'admissibilité les moins sévères, bien que les périodes de prestations prévues par le régime soient plus courtes que dans bon nombre d'autres pays (Van Audenrode et coll., à paraître c)¹³.

¹¹ Il est à noter que l'addition de ces chiffres en vue d'obtenir le nombre total de personnes ayant bénéficié du régime donnerait lieu à une double comptabilisation, puisque la plupart des participants aux PEMS ont également touché des prestations de revenu en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

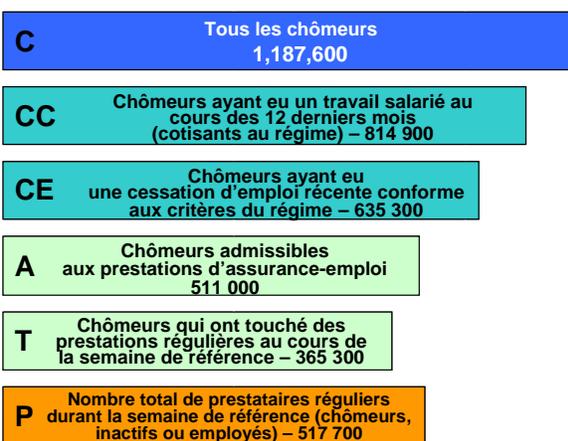
¹² L'article 29 de la *Loi sur l'assurance-emploi* décrit 13 situations précises en vertu desquelles le départ volontaire d'un emploi est justifié. Les situations décrites dans la *Loi* ne sont pas les seules qui justifient le départ volontaire. Selon la jurisprudence, il y a 40 raisons principales qui justifient le départ volontaire. Il est important de noter qu'une personne peut, au sens de la *Loi*, quitter volontairement son emploi si son départ constitue la seule solution raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances.

¹³ Marc Van Audenrode et coll., *Employment Insurance in Canada and International Comparisons*, Groupe d'analyse, à paraître c.

1. Chômeurs

L'Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi (ECAE) fournit divers renseignements sur l'admissibilité au régime d'assurance-emploi, qui peuvent servir au calcul d'un certain nombre de statistiques¹⁴. Un résumé des diverses statistiques relatives à l'admissibilité fournies par l'ECAE apparaît au graphique 2, au tableau 3 et à l'annexe 5.

Graphique 2 :
Statistiques relatives à l'admissibilité au régime d'assurance-emploi tirées de l'ECAE, 2004



Un certain nombre de ratios dignes d'intérêt peuvent être calculés en se servant des données apparaissant au graphique 2. Par exemple, si on divise CC par C, on apprend que 68,6 % des chômeurs en 2004 ont versé des cotisations au régime d'assurance-emploi. Les 31,4 % restants n'étaient pas cotisants au régime.

Parmi les chômeurs, 53,5 % (CE divisé par C) avaient à la fois cotisé au régime d'assurance-emploi et vécu une cessation d'emploi conforme aux critères du régime.

Parmi les chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi en 2004, 78 % (CE divisé par

CC) avaient connu une cessation d'emploi admissible en vertu du régime (mise à pied, démission avec motif valable). Les 22 % restants représentent des travailleurs qui ont quitté leur emploi afin d'étudier ou pour d'autres raisons.

Parmi les chômeurs dont la récente cessation d'emploi était conforme aux critères du régime d'assurance-emploi, 80,4 % étaient admissibles aux prestations en 2004 (A divisé par CE). Les 19,6 % restants représentent des personnes qui avaient connu une cessation d'emploi admissible en vertu du régime, mais qui n'avaient pas accumulé assez d'heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations. Le taux d'admissibilité de 80,4 % est moins élevé que celui de 2003, qui était de 84,0 %, mais il est semblable aux taux enregistrés en 2000 et en 2001.

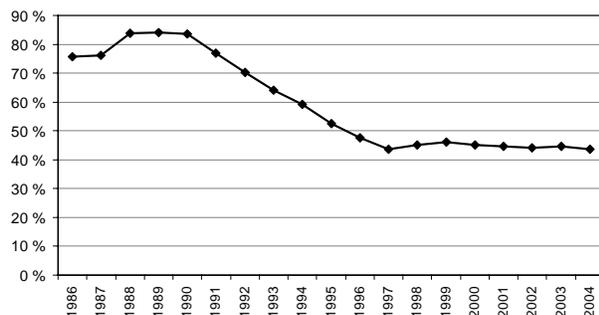
Depuis un certain nombre d'années, on mesure l'accès à l'assurance-emploi de façon globale en se servant du ratio P/C¹⁵. Malgré ses limites bien connues, le ratio P/C présente les avantages de la simplicité et de la disponibilité historique, et donne une idée globale de la couverture de l'assurance-emploi. Le ratio P/C fournit toutefois des statistiques incomplètes parce que certains chômeurs ne peuvent être prestataires et que certains prestataires ne comptent pas au nombre des chômeurs.

En 2004, le ratio P/C était de 43,6 %, ce qui est légèrement moins élevé que le taux de 44,4 % en 2003 (voir le tableau 3). Comme l'illustre le graphique 3, le ratio P/C est demeuré relativement stable depuis 1997, à environ 45 %.

¹⁴ Statistique Canada, Enquête sur la couverture de la population par le régime d'assurance-emploi, 2005.

¹⁵ On calcule le nombre de prestataires et le nombre de chômeurs en se servant d'une moyenne sur quatre mois (mars, juin, octobre et décembre). Chaque année, on recalcule les ratios P/C historiques, qui diffèrent parfois des calculs antérieurs lorsque l'EPA fait l'objet de révisions historiques. On peut également obtenir des données administratives de l'assurance-emploi sur le nombre de prestataires réguliers en consultant le tableau CANSIM 276-0001 de Statistique Canada.

**Graphique 3 :
Ratio prestataires-chômeurs (P/C)**



Par suite de l'examen de l'assurance-emploi, il a été proposé d'utiliser le ratio P/CC au lieu du ratio P/C. CC représente le nombre de chômeurs qui avaient occupé un emploi salarié au cours des 12 mois précédents et qui étaient donc des cotisants récents du régime d'assurance-emploi. Pour l'année 2004, on obtient un ratio P/CC de 63,5 % en divisant P (517 704) par CC (814 887), soit un ratio légèrement plus élevé que celui de 2003.

L'admissibilité de divers sous-groupes à l'assurance-emploi est présentée au tableau 3. Les taux d'admissibilité se fondent sur le nombre de chômeurs dans chaque sous-groupe dont la récente cessation d'emploi était conforme aux

critères de l'assurance-emploi, et qui avaient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations (A divisé par CE).

Dans l'ensemble, le taux d'admissibilité pour tous les chômeurs ayant connu une récente cessation d'emploi conforme aux critères du régime d'assurance-emploi, était de 80,4 % en 2004. Comme il est indiqué au tableau 3, le taux d'admissibilité en 2004 chez les jeunes (15 à 24 ans) ayant récemment vécu une cessation d'emploi conforme aux critères de l'assurance-emploi, était moins élevé (48,5 %) que le taux d'admissibilité pour le reste de la population. Les jeunes ont plus souvent des emplois à temps partiel et/ou temporaires qui ne leur permettent pas d'accumuler autant d'heures d'emploi assurable.

En 2004, les taux d'admissibilité chez les femmes et les hommes en chômage (25 ans et plus), ont baissé respectivement de 2,4 points de pourcentage et de 2 points de pourcentage, pour s'établir à 82,3 % et 89,6 %. Le taux d'admissibilité chez les femmes est généralement moins élevé puisque celles-ci sont plus susceptibles de travailler à temps partiel.

Tableau 3 : Statistiques relatives à l'admissibilité, tirées de l'ECAE

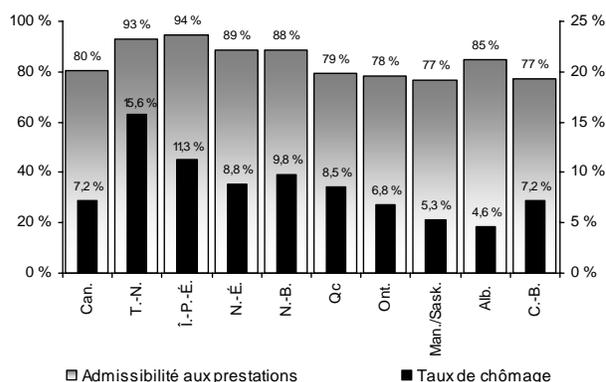
	2003¹ (%)	2004 (%)
Ratio P/C	44,4	43,6
Ratio P/CC	62,5	63,5
Taux d'admissibilité – chômeurs dont la cessation d'emploi récente était conforme aux critères de l'assurance-emploi	84,0	80,4
...jeunes chômeurs	60,8	48,5
...femmes adultes en chômage	84,7	82,3
...hommes adultes en chômage	91,6	89,6
...personnes ayant travaillé à temps plein	91,9	87,6
...personnes ayant travaillé à temps partiel	51,4	42,8
...personnes ayant travaillé à temps plein et à temps partiel	78,2	80,5
...immigrants	80,1	75,0
...immigrants récents	70,5	†

1. Données révisées depuis leur publication en 2003.
†: Cette estimation a un niveau élevé de variabilité et est jugée non fiable.

Le taux d'admissibilité dans le cas des chômeurs ayant travaillé à temps plein toute l'année est passé de 91,9 % en 2003 à 87,6 % en 2004. Les chômeurs ayant travaillé à temps partiel toute l'année ont vu leur taux d'admissibilité baisser encore plus, pour atteindre 42,8 % en 2004. Le taux d'admissibilité chez les travailleurs à temps partiel fluctue annuellement; il était aussi élevé que 51,4 % en 2003 et aussi bas que 34,0 % en 2000. Étant donné ces fluctuations annuelles, les données de n'importe quelle année devraient être interprétées avec prudence.

Le taux d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi pour les chômeurs ayant récemment vécu une cessation d'emploi conforme aux critères du régime d'assurance-emploi variait selon la région; par exemple, il était de 90,5 % dans les provinces de l'Atlantique et de 76,9 % en Colombie-Britannique (graphique 4). Le régime d'assurance-emploi rajuste ses normes d'admissibilité et la période de prestations en tenant compte des taux de chômage régionaux. Dans les provinces de l'Atlantique, où les taux de chômage sont demeurés relativement élevés en 2004, les normes d'admissibilité étaient moins sévères et le nombre de prestataires ayant accès aux prestations était plus élevé que dans le reste du Canada. Inversement, le marché du travail dynamique de la Colombie-Britannique (le taux de chômage a baissé de façon constante et est passé de 7,7 % en février 2004 à 6,3 % en décembre 2004) a mené à un resserrement des normes d'admissibilité et, en conséquence, à un taux d'admissibilité moins élevé. Dans le reste du Canada, les taux de chômage sont demeurés relativement stables tout au long de 2004.

**Graphique 4 :
Admissibilité des chômeurs aux prestations d'assurance-emploi parmi ceux dont la cessation d'emploi était conforme, et taux de chômage annuel moyen selon la province (ECAE), 2004**



Il est également possible de calculer le nombre de chômeurs ayant vécu une cessation d'emploi conforme aux critères du régime qui ont reçu des prestations. Le nombre de chômeurs qui touchent des prestations peut différer du nombre de chômeurs admissibles puisque certaines personnes admissibles ne présentent pas de demande de prestations. En 2004, parmi les chômeurs ayant récemment vécu une cessation d'emploi conforme aux critères du régime d'assurance-emploi, 60,5 % ont touché des prestations (régulières ou spéciales) pendant la semaine de référence. Le taux de prestations versées a grimpé graduellement depuis 2000, année à laquelle il était de 54,5 %.

On peut aussi obtenir une ventilation des données démographiques et des données sur l'emploi en se fondant sur les prestations versées. Il est à noter que le taux de prestations (régulières ou spéciales) versées aux femmes qui ont vécu récemment une cessation d'emploi conforme aux critères du régime d'assurance-emploi et le taux de prestations versées aux hommes de la même catégorie étaient presque identiques en 2004, soit 60,1 % pour les

femmes et 60,8 % pour les hommes. Ces deux taux étaient supérieurs aux taux de l'an 2000, qui étaient de 54,9 % pour les femmes et de 54,2 % pour les hommes. En faisant le même calcul, on s'aperçoit que les chômeurs qui avaient un régime de travail permanent à temps plein, permanent à temps partiel et saisonnier ont tous connu une hausse de leur taux de prestations depuis l'an 2000. Toutefois, les chômeurs qui avaient exercé une autre forme de travail non conventionnel ont connu une légère diminution de leur taux de prestations.

1.1 Immigrants

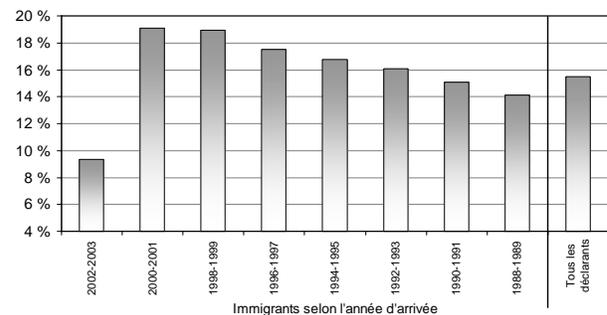
L'ECAE a révélé que, en 2004, parmi les chômeurs ayant vécu récemment une cessation d'emploi conforme aux critères du régime d'assurance-emploi, les immigrants étaient moins susceptibles d'être admissibles aux prestations d'assurance-emploi que les travailleurs nés au Canada (75 % contre 82,5 %). Cependant, étant donné la taille relativement petite de l'échantillon, les données de l'ECAE relatives aux immigrants varient largement d'une année à l'autre.

De plus, selon une étude de Statistique Canada (Picot et Sweetman, 2005)¹⁶, les nouveaux immigrants étant par définition de nouveaux venus sur le marché du travail, leurs expériences se rapprochent de celles des jeunes qui s'intègrent à la population active, c'est-à-dire qu'ils ont travaillé peu d'heures (réduisant ainsi leur admissibilité à l'assurance-emploi) et gagné une rémunération plus faible.

Afin de mieux comprendre l'admissibilité des immigrants à l'assurance-emploi, une analyse fondée sur la Banque de données longitudinales sur les immigrants (BDIM) de Statistique Canada a été effectuée. Cette base

de données indique, entre autres, la proportion de contribuables immigrants ayant déclaré des prestations d'assurance-emploi parmi ceux qui ont déclaré un revenu d'emploi. Dans l'ensemble, l'analyse pour l'année d'imposition 2003 a révélé que peu d'immigrants récents avaient eu recours au régime. L'accès chez les immigrants tend à augmenter dans les deux à trois années suivant leur arrivée (graphique 5), puis à diminuer à mesure que le nombre d'années augmente depuis leur établissement au pays. De façon générale, les immigrants ont eu accès au régime dans une proportion légèrement supérieure à celle de tous les contribuables canadiens (16,1 % par rapport à 15,5 %).

Graphique 5 :
Pourcentage d'immigrants ayant déclaré des prestations d'assurance-emploi parmi ceux qui ont déclaré un revenu d'emploi, 2003
(Données de la BDIM et de l'ARC)



2. Population active

Une étude réalisée par le secteur privé à la demande de RHDC a aussi examiné l'accès aux prestations d'assurance-emploi parmi les travailleurs salariés, en s'appuyant sur un scénario de mise à pied hypothétique et sur des données provenant de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) (Kapsalis et Tourigny, à paraître d)¹⁷. L'étude en question montre que 88,1 % des travailleurs

¹⁶ Garnett Picot et Arthur Sweetman, *Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles : mise à jour 2005*, Direction des études analytiques documents de recherche, n° 11F0019MIF – n° 262 au catalogue, Statistique Canada, 2005.

¹⁷ Constantine Kapsalis et Pierre Tourigny, *Admissibilité des travailleurs canadiens à l'assurance-emploi en décembre 2003 établie au moyen de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)*, Data Probe Economic Consulting Inc., à paraître d.

salariés auraient été admissibles aux prestations s'ils avaient été mis à pied en décembre 2003. Bien sûr, ce taux général moyen ne reflète pas le taux d'admissibilité sans doute plus faible de certains sous-groupes de travailleurs (tels que les jeunes), qui sont également plus susceptibles de se retrouver en chômage. Cet indicateur est demeuré relativement stable au cours des dernières années puisque la grande majorité des travailleurs salariés ont un emploi stable et durable. Les autres travailleurs salariés (11,9 %) n'avaient pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour satisfaire aux normes d'admissibilité, ce qui leur aurait permis de toucher des prestations d'assurance-emploi. Entre décembre 2002 et décembre 2003, l'admissibilité potentielle des femmes adultes a augmenté de 0,4 point de pourcentage, pour atteindre 84,8 %, tandis que l'accès chez les hommes adultes a diminué de 1,1 point de pourcentage, pour s'établir à 91,1 %.

La comparaison entre les résultats des chômeurs (ECAE) et ceux des travailleurs (EDTR) confirme que l'admissibilité à l'assurance-emploi a tendance à être plus faible chez ceux qui perdent effectivement leur emploi. Le taux d'admissibilité légèrement moins élevé chez les chômeurs porte à croire que la population en chômage compte une plus forte proportion de personnes dont les liens avec le marché du travail sont ténus, ce qui diminue leurs chances d'être admissibles aux prestations en raison d'un nombre insuffisant d'heures d'emploi assurable accumulées.

Le régime d'assurance-emploi comporte des dispositions particulières pour les cotisants qui sont peu susceptibles d'être admissibles aux prestations. Les personnes dont la

rémunération assurable est inférieure à 2 000 \$ ont droit à un remboursement de leurs cotisations d'assurance-emploi lorsqu'ils produisent leur déclaration de revenus. Selon des données fournies par l'Agence du revenu du Canada (ARC), le gouvernement a remboursé plus de 15 millions de dollars en cotisations d'assurance-emploi à 656 870 personnes en 2002, ce qui représente 5,1 % des travailleurs salariés.

2.1 Cessation d'emploi et relevé d'emploi

Il est également intéressant d'analyser l'accès aux prestations en tenant compte du nombre de travailleurs qui vivent une cessation d'emploi. Un relevé d'emploi (RE) est produit chaque fois qu'il y a cessation d'emploi et que le travailleur a reçu des gains assurables. De 6,5 à 7 millions de ces relevés d'emploi sont produits chaque année. Puisque les RE rendent compte des heures assurables, ils permettent de comparer les heures travaillées au nombre d'heures nécessaires pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi dans la région économique d'un travailleur en particulier. Une vue d'ensemble des cessations d'emploi offre l'avantage de fournir une série d'estimations fiables sur un échelon géographique précis. Une étude menée par RHDSC (RHDSC, à paraître e)¹⁸ a fait ressortir le lien fort et positif qui existe entre le taux de chômage d'une région et la proportion de cessations d'emploi qui seraient conformes aux critères du régime d'assurance-emploi. Plus le taux de chômage est élevé, plus le nombre de RE permettant aux travailleurs d'être admissibles à l'assurance-emploi est élevé, ce qui mène à croire que les normes variables d'admissibilité du régime d'assurance-emploi donnent les résultats escomptés.

¹⁸ RHDSC, *ROE-Based Measures of Eligibility*, Direction de la vérification et de l'évaluation, à paraître e.

En 2004, par exemple, 85,2 % des travailleurs habitant une région où le taux de chômage était de 13,1 % et plus avaient accumulé, en combinant les RE des 52 semaines précédentes, un nombre d'heures suffisant pour être admissibles aux prestations (veuillez noter que ce taux est calculé en tenant compte de toutes les cessations d'emploi, que le travailleur ait présenté une demande de prestations d'assurance-emploi ou non). Dans les régions où le taux de chômage était de 6 % ou moins, la proportion de travailleurs ayant accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable était de 71,4 %. Cet écart s'explique sans aucun doute par le moins grand nombre d'heures requis pour être admissible aux prestations dans les régions à chômage élevé, bien que d'autres facteurs entrent peut-être en ligne de compte, comme la saisonnalité et la composition du marché du travail. Les travailleurs habitant dans des régions où le taux de chômage est faible ont plus de chances de trouver un nouvel emploi rapidement, ce qui élimine le besoin de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi.

2.2 Les jeunes

L'accessibilité au régime chez les jeunes a également été examinée. Ces derniers ont souvent moins d'expérience de travail et sont habituellement parmi les premiers à être touchés par un ralentissement économique. La reprise de l'emploi chez les jeunes peut également se faire plus lentement que chez les autres groupes d'âge. En outre, les jeunes ont plus souvent un travail à temps partiel par rapport aux travailleurs âgés de 25 ans et plus (44,7 % des jeunes travaillaient à temps partiel en 2004-2005 comparativement à 13,7 % des travailleurs âgés de 25 ans et plus). Les travailleurs qui s'intègrent à la population active pour la première fois (nouveaux venus) et ceux dont l'expérience de travail a été

limitée au cours des deux dernières années (personnes qui réintègrent le marché du travail) doivent accumuler 910 heures d'emploi assurable pour avoir droit à l'assurance-emploi, plutôt que le nombre d'heures établi par la norme variable d'admissibilité en vigueur dans la région où ils habitent. Selon les informations contenues dans les rapports précédents, ce critère semble avoir atteint son objectif puisque le nombre d'heures d'emploi assurable accumulées par la population concernée a connu une hausse.

Des simulations fondées sur des données provenant de l'EDTR ont révélé que, en décembre 2003, 42,5 % des jeunes qui étaient de nouveaux venus ou qui réintégraient le marché du travail auraient accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable (plus de 910 heures) pour recevoir des prestations d'assurance-emploi. Parmi les jeunes qui n'étaient pas de nouveaux venus ou qui ne réintégraient pas le marché du travail, 84,0 % avaient accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pour satisfaire à la norme variable d'admissibilité de leur région, ce qui leur donnait droit aux prestations d'assurance-emploi. Dans l'ensemble, le taux simulé d'admissibilité potentielle pour les jeunes travailleurs salariés était de 65,6 %. Selon l'EDTR, en décembre 2003, les jeunes représentaient 35 % des travailleurs salariés qui étaient de nouveaux venus ou des personnes réintégrant le marché du travail, mais comptaient pour 16,4 % de tous les travailleurs salariés. Les étudiants à temps plein, quant à eux, représentaient 25,1 % des travailleurs salariés qui étaient de nouveaux venus ou des personnes réintégrant le marché du travail, tandis qu'ils représentaient 10,7 % de tous les travailleurs salariés. L'analyse a aussi révélé que les nouveaux venus ou les personnes qui réintégraient le marché du travail avaient

près de trois fois plus de chances de travailler à temps partiel que les autres travailleurs salariés.

2.3 Travailleurs âgés

Les travailleurs âgés sont confrontés à des défis uniques lorsqu'ils sont en chômage. Même si la majorité d'entre eux ont des liens solides avec le marché du travail et qu'ils n'ont généralement pas beaucoup de difficulté à satisfaire aux normes d'admissibilité, ils sont plus susceptibles d'être en chômage pendant une période prolongée que les jeunes travailleurs ou les travailleurs dans la force de l'âge. L'analyse qui suit confirme cette hypothèse.

Selon une étude portant sur les travailleurs âgés en chômage, qui s'appuie sur des données tirées de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE), il n'y avait aucune différence entre le pourcentage de travailleurs âgés de 55 ans et plus et celui des travailleurs âgés de 25 à 54 ans qui étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi entre octobre 2000 et septembre 2002 (RHDC, à paraître f)¹⁹. L'ECAE a également permis de constater que, parmi les travailleurs âgés de 45 ans et plus²⁰ qui avaient récemment vécu une cessation d'emploi conforme aux critères du régime d'assurance-emploi, 87,9 % étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi en 2004. Il s'agit du plus haut taux d'admissibilité parmi tous les groupes d'âge. L'EDTR a également révélé que 88,8 % des travailleurs âgés de 55 à 69 ans, comparativement à 93,0 % des travailleurs âgés de 25 à 54 ans, auraient été admissibles aux prestations s'ils avaient été mis à pied en décembre 2003. Étant donné le faible écart entre ces résultats, on peut conclure que la proportion de travailleurs âgés qui étaient admissibles à l'assurance-emploi correspondait

plus ou moins à la proportion de travailleurs dans la force de l'âge. Cependant, les travailleurs âgés avaient tendance à être en chômage plus longtemps (33,6 semaines comparativement à 23,3 semaines pour les travailleurs âgés de 25 à 54 ans) et ils étaient plus susceptibles d'épuiser leurs prestations régulières d'assurance-emploi. En 2003-2004, le taux d'épuisement des prestations régulières chez les prestataires âgés de 45 ans et plus était de 32,1 %. Chez les prestataires âgés de 55 ans et plus, il était de 37,4 %, ce qui constitue le plus haut taux d'épuisement parmi tous les groupes d'âge.

3. Accès aux prestations de pêcheur

Bien que les prestations de pêcheur ne représentent qu'une petite part du régime d'assurance-emploi (2,3 % du total des prestations de revenu versées en 2004-2005), elles jouent un rôle important dans les collectivités de pêcheurs où elles fournissent un soutien du revenu. Les prestations d'assurance-emploi représentent, en moyenne, environ 25 % du revenu total d'un pêcheur indépendant (RHDSC, à paraître g)²¹. Tel que mentionné dans les rapports précédents, l'accès aux prestations de pêcheur est fondé sur les gains assurables plutôt que sur les heures d'emploi assurable. En 2004-2005, 27 609 pêcheurs indépendants ont reçu des prestations de pêcheur, un nombre qui n'a presque pas changé par rapport à la période de référence précédente.

En vertu du régime d'assurance-emploi, la pêche indépendante est divisée en deux périodes d'admissibilité distinctes : la pêche estivale, qui s'étend du 1^{er} mars au 1^{er} novembre, et la pêche hivernale, qui va du 1^{er} septembre au 31 mars. Un nombre croissant

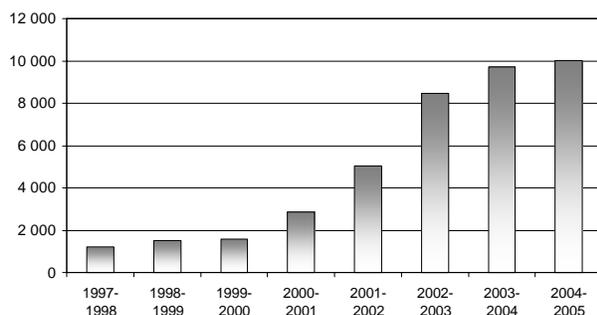
¹⁹ RHDC, *A note on the Characteristics of Unemployed Older Workers Using COEP*, Direction de la vérification et de l'évaluation, à paraître f.

²⁰ L'ECAE ne fournit pas de ventilation portant sur le groupe d'âge des 55 ans et plus.

²¹ RHDSC, *Employment Insurance and the Canadian Fishing Industry*, Direction de la vérification et de l'évaluation, à paraître g.

de pêcheurs travaillent pendant les deux saisons et sont donc admissibles aux prestations à la fin de chaque période (graphique 6). En 2004-2005, un total de 10 018 pêcheurs ont présenté deux demandes de prestations, ce qui correspond à une augmentation de 3,3 % comparativement à la période de référence précédente. Il s'agit de la plus faible hausse du nombre de prestataires comptant plus d'une période de prestations qu'on ait observée depuis le passage à la rémunération assurable, en 1996. Il semble que la tendance ait atteint un plateau et que presque tous les pêcheurs qui ont la possibilité de présenter une demande de prestations deux fois l'an s'en prévalent. Dans l'ensemble, la durée moyenne des prestations de pêcheur était de 21 semaines. Par contre, les pêcheurs comptant deux périodes de prestations ont reçu, en moyenne, 18 semaines de prestations pour leur première demande, et 19, pour la seconde, comparativement à une durée moyenne de 23 semaines de prestations pour les pêcheurs qui n'ont présenté qu'une seule demande au cours de l'année.

**Graphique 6 :
Pêcheurs ayant présenté
deux demandes de prestations**



Un rapport préparé pour RHDCC à la fin de 2004 (Acton White Associates, à paraître h)²² révélait que 27 000 personnes avaient travaillé à temps plein en tant que pêcheurs indépendants en 2003 et que 2 000 pêcheurs

de plus avaient travaillé à temps partiel. Le rapport fait également état que presque 90 % des pêcheurs indépendants avaient reçu des prestations de pêcheur en 2000, ce qui représente de loin la plus forte proportion de prestataires parmi les travailleurs des industries saisonnières. Parmi les pays de l'OCDE, l'industrie de la pêche canadienne est la plus intensive en main-d'œuvre et affiche le plus haut ratio de paiements monétaires directs aux pêcheurs, par rapport à la valeur totale des débarquements nationaux (qui prennent souvent la forme de prestations de pêcheur). Le rapport conclut que la générosité du régime d'assurance-emploi en matière de prestations de pêcheur attire probablement plus de travailleurs dans l'industrie que ce ne serait le cas autrement.

Le *Rapport de contrôle et d'évaluation* de l'année dernière faisait mention qu'une révision de la disposition relative au remboursement des prestations avait eu pour effet d'augmenter les prestations de pêcheur de l'assurance-emploi. La proportion de pêcheurs touchés par le remboursement des prestations est nettement plus élevée que chez les prestataires réguliers. En fait, en 2003, 3 519 pêcheurs ont remboursé 10,1 millions de dollars en prestations de pêcheur. Ainsi, près de 13 % des pêcheurs ayant présenté une demande de prestations ont enregistré des gains dépassant le seuil de remboursement de 48 750 \$. Seulement 5 % environ des prestataires réguliers remboursent des prestations.

4. Accès aux prestations spéciales

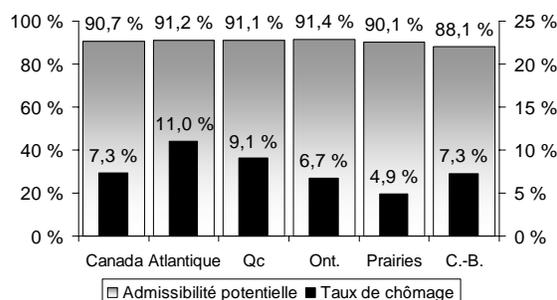
En plus d'aider les Canadiens en chômage qui tentent de réintégrer la population active, l'assurance-emploi joue un rôle important en soutenant les Canadiens qui sont trop malades pour travailler, qui doivent rester à la maison

²² Acton White Associates Inc., *The Analysis of EI Fishing Benefits for Self-Employed Fishers and the Relation to Labour Market Aspects of the Fishing Industry*, à paraître h.

pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté, ou qui doivent s'absenter temporairement du travail pour prendre soin d'un membre de la famille gravement malade. Dans la présente section, l'accès aux prestations de maternité et parentales est examiné.

L'accès aux prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs salariés a été examiné à l'aide de données de l'EDTR. En décembre 2003, 90,7 % d'entre eux auraient eu un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations spéciales d'assurance-emploi s'ils avaient eu besoin d'y recourir. Les prestataires doivent avoir accumulé 600 heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations spéciales. La proportion de personnes ayant accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable (qu'on appelle aussi « potentiellement admissibles » dans la présente section) était élevée partout au pays, variant entre 88,1 % et 91,4 % (graphique 7), ce qui indique que le seuil d'admissibilité aux prestations spéciales assure un accès équitable pour les cotisants au régime. Le taux d'admissibilité potentiel chez les personnes qui avaient travaillé exclusivement à temps plein était de 97,2 % pour les hommes et les femmes, comparativement à 60,3 % chez les personnes qui avaient travaillé uniquement à temps partiel. Dans le cas des travailleurs à temps partiel, 62,3 % des femmes auraient été admissibles aux prestations spéciales d'assurance-emploi, comparativement à 55,2 % des hommes. La réduction du nombre d'heures d'emploi assurable requis pour être admissible (qui est passé de 700 à 600 heures) est entrée en vigueur le 31 décembre 2000, et elle a eu pour effet d'améliorer l'accès à toutes les prestations spéciales. En 2004-2005, 21 210 périodes de prestations spéciales ont été établies pour des demandeurs qui avaient accumulé de 600 à 699 heures d'emploi assurable.

Graphique 7 :
Admissibilité potentielle des travailleurs salariés aux prestations spéciales et taux de chômage selon la région, décembre 2003



4.1 Prestations de maternité

En 2004-2005, 199 360 demandes de prestations de maternité ont été présentées, une diminution de 1,1 % par rapport à 2003-2004. Une analyse effectuée à l'aide des données de l'ECAE indique que, chez les femmes qui avaient un enfant âgé de 12 mois et moins en 2004, 65,9 % ont touché des prestations de maternité ou parentales. Quant aux mères qui n'ont pas reçu de prestations de maternité ou parentales, la majorité d'entre elles n'avaient pas travaillé depuis deux ans et plus ou étaient travailleuses autonomes. En 2004, parmi les femmes qui avaient un enfant âgé de 12 mois et moins et qui avaient occupé un emploi assurable au cours de l'année précédant la naissance de l'enfant, 88,7 % ont touché des prestations de maternité ou parentales, ce qui représente une hausse comparativement au taux de 85,9 % en 2003.

4.2 Prestations parentales

Tel que mentionné dans les rapports précédents, les prestations parentales ont été bonifiées le 31 décembre 2000 dans le but d'améliorer la souplesse des prestations et d'accroître le nombre de demandes chez les hommes. Les faits démontrent que l'augmentation importante du nombre d'hommes qui ont bénéficié de prestations

parentales dans les années qui ont suivi les bonifications a commencé à ralentir. Le nombre de demandes (parents biologiques) présentées par des hommes (33 210) a augmenté de seulement 3,3 % en 2004-2005, comparativement à des augmentations de 10,5 % en 2003-2004, de 25,9 % en 2002-2003 et de 77,8 % en 2001-2002. Ces chiffres indiquent que le nombre de demandes présentées par des hommes est en voie d'atteindre un plateau. De plus, les données de l'ÉCAE ont révélé qu'en 2004, 9,5 % des mères ont déclaré que leur conjoint avait présenté une demande de prestations parentales ou qu'il avait l'intention de le faire. Les femmes continuent à présenter la grande majorité des demandes de prestations parentales (85,2 %), ayant touché de telles prestations pendant 30,3 semaines, en moyenne, tandis que les hommes en ont touché pendant 14,2 semaines en moyenne.

La tendance au partage des prestations parentales, telle qu'elle est présentée dans les rapports précédents, se poursuit, comme en témoigne le ratio de prestations parentales par rapport aux prestations de maternité. En 2004-2005, on comptait 1,13 demande de prestations parentales (parents biologiques) pour chaque demande de prestations de maternité. Il s'agit d'une augmentation par rapport au ratio de 1,12 en 2003-2004 et de 0,96 en 1999-2000, exercice qui a précédé la mise en œuvre des prestations parentales bonifiées. En plus de prolonger la durée des prestations et d'améliorer l'admissibilité, les bonifications des prestations parentales en ont aussi amélioré la souplesse en permettant aux parents qui les partagent d'observer un

seul délai de carence au lieu de deux. En 2004-2005, plus de 15 000 hommes ayant présenté une demande de prestations parentales ont vu leur délai de carence être annulé, ce qui montre encore une fois qu'un nombre croissant de parents partagent leurs prestations.

B. CARACTÈRE ADÉQUAT DES PRESTATIONS

Le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi est examiné sous divers angles dans le présent rapport, comme dans les rapports précédents. On y évalue la pertinence du taux moyen des prestations hebdomadaires, surtout dans le cas des prestataires à faible revenu ayant des enfants, et de la durée de la période de prestations régulières et de prestations spéciales.

1. Niveau des prestations

Depuis la réforme de 1996, le maximum de la rémunération assurable (MRA) est de 39 000 \$. Les travailleurs ne versent des cotisations d'assurance-emploi que pour les premiers 39 000 \$ reçus en rémunération. Toute rémunération égale ou inférieure à ce niveau pendant la période de référence est donc assurée par le régime d'assurance-emploi et sert à déterminer le montant des prestations hebdomadaires²³.

En 2001, le projet de loi C-2 a confirmé que le MRA demeurerait à 39 000 \$ jusqu'à ce que la valeur calculée de la rémunération annuelle moyenne atteigne ce seuil. Le MRA sera alors révisé afin de tenir compte de cette valeur calculée, qui porte le nom de gains annuels moyens projetés (GAMP)²⁴. Cette valeur s'appuie sur la rémunération hebdomadaire

²³ On calcule le montant des prestations hebdomadaires moyennes en divisant la rémunération totale au cours des 26 dernières semaines consécutives par le nombre de semaines de travail au cours des 26 dernières semaines consécutives ou le dénominateur minimal, selon le nombre le plus élevé.

²⁴ La méthode utilisée pour obtenir le montant des gains annuels moyens projetés de 2005 est précisée dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et dans le *Rapport sur le maximum de la rémunération annuelle assurable*, publié par le Bureau de l'actuaire de RHDSC. Cette méthode se distingue de celle utilisée de 1997 à 2002, lorsque le salaire moyen dans l'industrie était calculé pour chaque exercice financier. On calcule maintenant le salaire moyen en s'appuyant sur une comparaison sur 12 mois (c.-à-d. du 30 juin 2004 au 30 juin 2005).

moyenne de l'ensemble des activités économiques au Canada, tel que publié par Statistique Canada.

L'utilisation des GAMP pour établir le MRA permet de s'assurer que les prestataires touchent des prestations d'un montant comparable aux salaires hebdomadaires moyens, ce qui constitue un des buts de l'assurance-emploi. Le MRA fixé par l'assurance-emploi est demeuré 6,3 % plus élevé que la valeur des GAMP de 2005, qui était de 36 700 \$. En comparant la valeur des GAMP pour 2006, on se rend compte que l'écart entre le MRA et les GAMP serait de seulement 3,2 %. Le tableau 4 montre que le GAMP s'approche du MRA.

De 2003-2004 à 2004-2005, les prestations régulières hebdomadaires moyennes sont passées de 312 \$ à 315 \$. Dans l'ensemble, les prestations régulières hebdomadaires moyennes versées en vertu de l'assurance-emploi ont augmenté plus rapidement que les

GAMP. Depuis 1996-1997, les prestations régulières hebdomadaires moyennes sont passées de 272 \$ à 315 \$, soit une augmentation de 16,1 %, excédant le taux de croissance des GAMP de presque trois points de pourcentage²⁵.

En plus d'examiner le taux de croissance des prestations hebdomadaires moyennes, la proportion de clients atteignant le taux maximal de prestations (413 \$) a également été analysée. Au moment de la réforme, des inquiétudes ont été soulevées par rapport au fait que le MRA était considérablement plus élevé que le salaire moyen dans l'industrie. En effet, en 1996-1997, seulement 12,6 % des prestations régulières versées correspondaient au taux maximal des prestations hebdomadaires. Toutefois, cette proportion a augmenté au cours des années, pour atteindre 32,6 % en 2003-2004 et 33,4 % en 2004-2005, ce qui reflète les augmentations des taux de salaire moyens²⁶.

Tableau 4 :
Écart entre le maximum de la rémunération assurable (MRA)
et les gains annuels moyens projetés (GAMP)

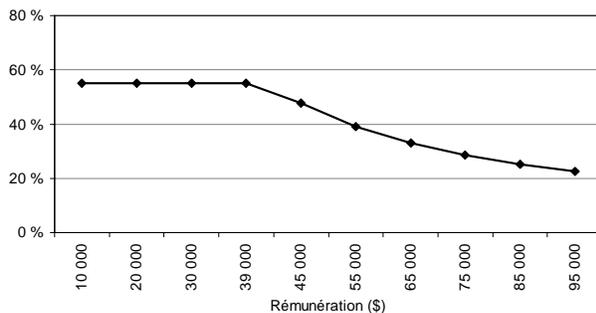
Année	MRA (\$)	GAMP (\$)	Différence	
			(%)	\$
1996	39 000	31 781	22,7	7 219
1997	39 000	32 427	20,3	6 573
1998	39 000	32 912	18,5	6 088
1999	39 000	33 314	17,1	5 686
2000	39 000	34 104	14,4	4 896
2001	39 000	34 698	12,4	4 302
2002	39 000	34 942	11,6	4 058
2003	39 000	35 584	9,6	3 416
2004	39 000	36 256	7,6	2 744
2005	39 000	36 700	6,3	2 300
2006	39 000	37 800	3,2	1 200

²⁵ Les GAMP sont passés de 32 427 \$ en 1997 à 36 700 \$ en 2005, ce qui représente une augmentation de 13,2 %.

²⁶ Les données sur le taux de prestations proviennent du profil vectoriel d'août 2005.

Dans le cas des personnes dont le revenu est plus élevé que le MRA, le taux de remplacement effectif aux fins de l'assurance-emploi est inférieur à 55 % de la rémunération totale puisque le montant maximum des prestations hebdomadaires moyennes est de 413 \$. Le graphique 8 montre le taux de remplacement effectif selon le niveau de rémunération²⁷. À titre d'exemple, des prestations hebdomadaires de 413 \$ versées à un prestataire gagnant 95 000 \$ par année, équivaldraient à un taux de remplacement effectif d'environ 23 % de la rémunération hebdomadaire. Par contre, selon Finnie et Irvine (à paraître a), les trois derniers déciles de revenus au Canada n'ont reçu que 4,7 % de prestations d'assurance-emploi en 2002, ce qui indique que la probabilité de présenter une demande de prestations d'assurance-emploi est plus faible lorsque les revenus augmentent bien au-delà du MRA.

Graphique 8 :
Taux de remplacement effectif selon la rémunération

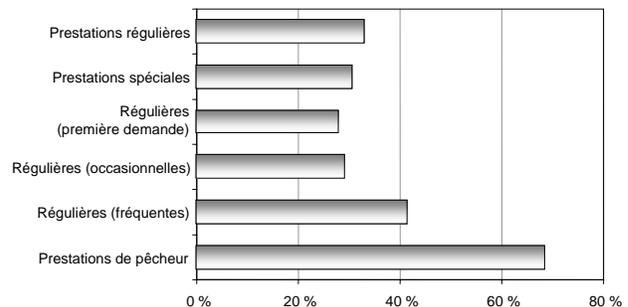


Avec la Belgique et les États-Unis, le Canada compte parmi les pays de l'OCDE où le taux de remplacement de base est le plus bas. La plupart des pays offrent des prestations maximales supérieures et un taux de remplacement de 65 % à 70 % (Allemagne, France, Pays-Bas, Portugal et Espagne).

Le Danemark, la Finlande, la Suède et la Suisse offrent un taux de remplacement qui se situe autour de 80 % à 90 %. Cependant, le taux de remplacement net du Canada, tel que calculé par l'OCDE, est parmi les plus élevés lorsqu'il comprend d'autres transferts fiscaux et prestations. Pour des chômeurs mariés ayant deux enfants, le Canada affichait un taux de remplacement net de 91 %, soit le plus haut taux de remplacement parmi les pays de l'OCDE (Van Audenrode et coll., à paraître c).

Enfin, le graphique 9 montre que les prestataires fréquents et les pêcheurs touchent plus souvent des prestations hebdomadaires maximales que les prestataires qui font leur première demande et les prestataires occasionnels. Près de 70 % des personnes ayant reçu des prestations de pêcheur ont touché, en 2004-2005, le taux maximal de la prestation hebdomadaire, comparativement à environ 28 % des prestataires réguliers qui présentaient leur première demande.

Graphique 9 :
Pourcentage des prestations d'assurance-emploi bénéficiant du taux maximal hebdomadaire



²⁷ La disposition relative au remboursement des prestations fera baisser encore davantage le taux de remplacement effectif pour les gens qui gagnent plus de 48 750 \$. La disposition relative au remboursement des prestations n'a pas été prise en compte dans cette analyse.

2. Remboursement des prestations

La disposition relative au remboursement des prestations a été modifiée à compter de l'année d'imposition 2000²⁸. L'analyse portant sur l'année d'imposition 2003 a révélé que les prestataires qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi ont dû rembourser 110 millions de dollars en prestations (veuillez consulter l'annexe 2.15). Ce montant représente une augmentation de 18,2 %, comparativement au montant remboursé pour l'année d'imposition 2002. Cette hausse est attribuable à une proportion plus élevée de travailleurs salariés dont la rémunération était supérieure au seuil, établi à 48 750 \$. En 2003, 114 351 prestataires ont remboursé une partie de leurs prestations d'assurance-emploi, comparativement à 103 090 prestataires en 2002 (+10,9 %).

Comme pour les années précédentes, les hommes représentaient la grande majorité (90,4 %) des prestataires touchés par la disposition relative au remboursement. De fait, le nombre d'hommes touchés a augmenté de 10,2 %. De la même façon, la hausse chez les femmes a été de 18,4 %, bien que ces dernières continuent de ne représenter qu'une faible proportion des personnes touchées. Environ la moitié (48,1 %) des prestataires touchés par la disposition en 2003 avaient entre 25 et 44 ans, ce qui est comparable aux années précédentes.

3. Prestations à l'intention des familles à faible revenu – Supplément familial

Le caractère adéquat des prestations d'assurance-emploi s'évalue également en examinant l'efficacité avec laquelle le supplément familial offre un soutien du revenu additionnel aux familles à faible revenu ayant des enfants²⁹. Le supplément familial a remplacé le taux de prestations majoré (60 %) sous le régime de la loi précédente (*Loi sur l'assurance-chômage*), pour les personnes à revenu modeste ayant des enfants à charge. Ce changement a été apporté afin de mieux cibler l'aide sur les prestataires à faible revenu³⁰. Le supplément familial augmente le taux de prestations, qui passe de 55 % à un maximum de 80 % pour les parents en chômage dont le revenu familial net est de 25 921 \$ ou moins³¹.

Tel qu'indiqué au chapitre 2, environ 167 000 particuliers ont touché le supplément familial en 2004-2005, par rapport à environ 181 000 pour la période de référence précédente. Il s'agit d'une baisse de 7,6 %.

La proportion de prestataires de l'assurance-emploi qui touchent le supplément familial a diminué depuis 1998-1999, pour atteindre 9 % en 2004-2005 (graphique 10). La diminution des demandes de supplément familial peut s'expliquer par le fait que le revenu familial s'est accru alors que le seuil du supplément est demeuré fixe, à 25 921 \$ (RHDSC, à paraître i)³².

²⁸ Effet rétroactif à l'année 2000 : les prestataires qui ont présenté une demande de prestations régulières ou de pêcheur pour la première fois et tous les prestataires qui reçoivent des prestations spéciales sont dispensés de la disposition relative au remboursement des prestations. Le montant du remboursement maximal correspond à 30 % du revenu net au-dessus du seuil de 48 750 \$ ou à 30 % des prestations, selon le moindre de ces montants.

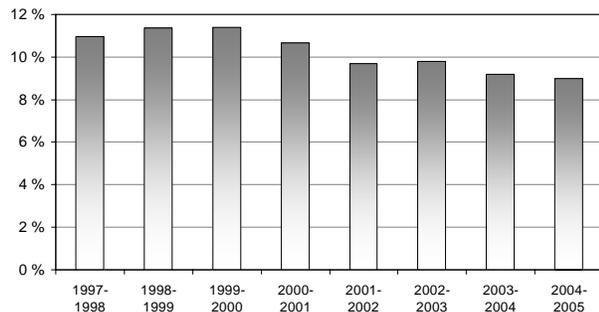
²⁹ Cette évaluation comprend tous les types de prestations (régulières, spéciales, de pêcheur).

³⁰ Veuillez consulter l'annexe 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2000* pour de plus amples renseignements sur le supplément familial, qui a remplacé la disposition relative au taux de prestations majoré qui existait sous le régime d'assurance-chômage.

³¹ Tout comme les autres prestataires, ceux qui reçoivent le supplément familial sont assujettis à une prestation hebdomadaire maximale de 413 \$.

³² RHDSC, *Family Supplement*, Direction de la vérification et de l'évaluation, à paraître i.

Graphique 10 :
Proportion de prestataires touchant le supplément familial



En 2004-2005, des prestations supplémentaires atteignant presque 176 millions de dollars ont été versées à des familles à faible revenu grâce au supplément familial, ce qui représente une diminution de 6,0 % par rapport à 2003-2004, alors que le supplément hebdomadaire moyen était de 43 \$. Le total des montants du supplément familial versés aux femmes a diminué de 4,9 %, alors que le total versé aux hommes a diminué de 9,7 %.

Les femmes sont demeurées les principales bénéficiaires du supplément familial. Elles ont touché environ les deux tiers des prestations régulières comprenant le supplément familial, et 87 % des prestations spéciales avec supplément familial.

En tenant compte de tous les types de prestations, on constate que 14,3 % des femmes prestataires étaient admissibles au supplément familial, comparativement à 4,3 % des hommes qui ont présenté une demande d'assurance-emploi. Ces proportions sont légèrement à la baisse par rapport à 2003-2004, alors qu'elles étaient de 14,8 % pour les femmes et de 4,4 % pour les hommes.

De façon générale, les prestataires qui ont reçu le supplément familial ont touché des prestations régulières pendant un plus grand nombre de semaines (21,7 semaines) que ceux qui ne recevaient pas le supplément familial (19,0 semaines). Par conséquent, les prestataires qui ont reçu le supplément familial ont touché des prestations pendant la plus grande partie de leur période d'admissibilité, soit 71 % contre 60 % pour les prestataires qui ne recevaient pas le supplément familial.

À l'échelon mondial, en incluant le supplément familial, le Canada se situe au centre du classement des pays en ce qui a trait à la générosité des prestations de maternité et parentales. En fait, une fois le supplément familial ajouté aux prestations de maternité et parentales versées à une nouvelle mère qui a travaillé à temps plein pour un faible salaire, le Canada se retrouve au cinquième rang parmi dix pays au niveau de la rémunération totale. Cependant, le Canada se classe sixième lorsqu'on étudie la situation d'une nouvelle mère qui a reçu le supplément familial et qui a gagné le salaire moyen d'un travailleur à temps partiel dans le contexte de ce régime de travail (Phipps et Lethbridge, à paraître *j*)³³.

Même si elles ne cherchaient pas à mesurer le supplément familial, Fortin et Fleury (2005)³⁴ ont constaté que, chez certains travailleurs canadiens, le fait de recevoir des prestations d'assurance-emploi faisait la différence entre vivre dans une situation de faible revenu ou non. En 2003, 18 % de tous les Canadiens qui ont déclaré une période de chômage pendant l'année (participants au marché du travail) se trouvaient en situation de faible revenu. En tenant compte du nombre d'heures travaillées, des aspects démographiques et des

³³ Shelley Phipps et Lynn Lethbridge, *International Comparison of Maternity/Parental Benefits*, à paraître *j*. Les pays qui sont comparés sont ceux du G7, en plus de la Finlande, la Norvège et la Suède. Il est à noter que les États-Unis n'ont pas de programme public offrant des prestations de maternité et parentales.

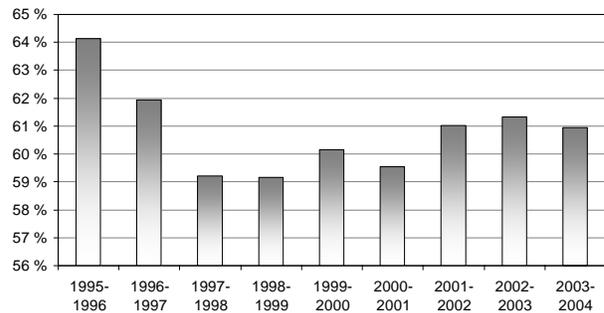
³⁴ Myriam Fortin et Dominique Fleury, « The Other Face of Working Poverty », *Série de documents de travail de l'Initiative de Recherche en Politiques*, Développement social Canada, 2005.

autres caractéristiques, les chercheurs ont constaté que le risque d'être en situation de faible revenu, pour un travailleur canadien ayant connu une période de chômage durant l'année, était deux fois plus faible chez les prestataires d'assurance-emploi que chez les personnes qui n'avaient reçu aucune prestation d'assurance-emploi.

4. *Durée des prestations régulières*

Les prestataires réguliers de l'assurance-emploi peuvent recevoir un soutien du revenu pendant une période se situant entre 14 et 45 semaines, selon le nombre d'heures travaillées assurables et le taux de chômage de la région où ils présentent leur demande de prestations. En moyenne, les prestataires réguliers ont touché des prestations pendant 19,3 semaines, ce qui ne représente aucun changement par rapport à l'année précédente. Comme dans les rapports précédents, les résultats démontrent que, en moyenne, les prestataires réguliers ont utilisé moins des deux tiers des semaines de prestations auxquelles ils avaient droit (graphique 11)³⁵. La proportion du nombre de semaines admissibles utilisées est demeurée relativement stable pendant le ralentissement économique de 2001-2002 et la reprise d'une plus forte croissance en 2002-2003. Une analyse à plus long terme a révélé que, en général, la proportion du nombre de semaines admissibles utilisées par des prestataires réguliers est en baisse par rapport au niveau de 1995-1996 (64,1 %).

**Graphique 11 :
Proportion des prestations
admissibles utilisées par les
prestataires réguliers**



Le Canada est parmi les pays de l'OCDE dont l'écart entre la durée minimale des prestations (trois mois) et la durée maximale des prestations (11 mois) est le plus petit. Cette situation est comparable à celle de l'Italie, où la durée minimale des prestations est de six mois et la durée maximale est de neuf mois³⁶, et à celle du Royaume-Uni et de la plupart des États américains où la durée des prestations est fixée à six mois. Plusieurs autres pays offrent des périodes de prestations beaucoup plus longues : en Belgique, la période de prestations est illimitée; en France, la période de prestations peut durer de sept à 42 mois; au Danemark, elle peut être de six mois jusqu'à quatre ans; et au Portugal, elle est de 12 à 38 mois. Le Canada est également un des seuls pays de l'OCDE à ne pas se baser sur l'âge du prestataire pour déterminer la durée de la période de prestations. Le délai de carence de deux semaines du Canada est également un des plus longs (Van Audenrode et coll., à paraître c).

En 2003-2004, les endroits où le pourcentage d'utilisation de la période d'admissibilité était le plus élevé sont les suivants : l'Île-du-Prince-Édouard (71,4 %), Terre-Neuve-et-Labrador (70,0 %), la Nouvelle-Écosse (66,2 %) et le

³⁵ Afin d'évaluer seulement les périodes de prestations complètes, les données et l'analyse relatives à la durée des périodes de prestations portent sur l'exercice 2003-2004.

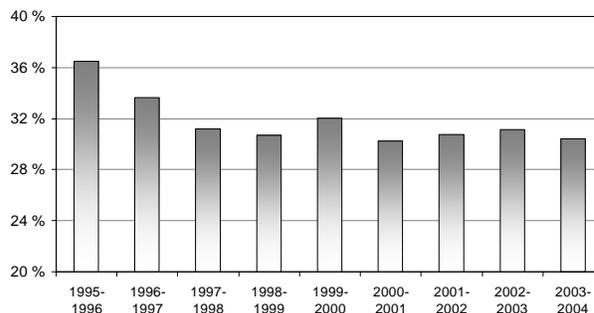
³⁶ En Italie, la période de prestations est de six mois pour les personnes de moins de 50 ans et de neuf mois pour les personnes de plus de 50 ans.

Nouveau-Brunswick (64,6 %), ce qui témoigne des taux de chômage plus élevés et des possibilités d'emploi moins nombreuses dans ces provinces. Après une baisse de son niveau de 2002-2003 (60,1 %), le pourcentage d'utilisation de la période d'admissibilité au Québec est tombé au plus bas niveau (59,2 %) parmi les provinces. L'Alberta affichait le deuxième plus bas pourcentage d'utilisation de la période d'admissibilité, à 59,5 %, en hausse par rapport à 59,3 % en 2002-2003. Les hommes ont utilisé, en moyenne, 60,5 % de leur période d'admissibilité aux prestations régulières, ce qui représente une légère diminution par rapport au pourcentage de 2002-2003, qui était de 61,2 %. De leur côté, les femmes ont utilisé, en moyenne, 61,7 % de leur période d'admissibilité, ce qui correspond à peu près au résultat de l'année précédente (61,6 %).

Une autre façon d'évaluer si le nombre de semaines prévues par le régime est suffisant consiste à examiner dans quelle mesure les prestataires épuisent toutes leurs semaines d'admissibilité. Pour la première fois depuis 2000-2001, la proportion de prestataires réguliers ayant épuisé leurs semaines de prestations a baissé de 0,7 point de pourcentage, pour atteindre 30,4 % en 2003-2004. Comme le montre le graphique 12, la proportion de prestataires réguliers ayant épuisé leurs semaines de prestations reste bien en deçà du niveau de 1995-1996 (36,5 %).

À l'instar des années précédentes, une plus grande proportion de femmes (33,5 %) ont épuisé leur période de prestations en 2003-2004 comparativement aux hommes (28,4 %). La proportion d'hommes et de femmes ayant épuisé leur période de prestations a diminué depuis 2002-2003. Cette diminution était cependant plus considérable chez les hommes (un point de pourcentage) que chez les femmes (0,4 point de pourcentage).

Graphique 12 :
Proportion de prestataires réguliers ayant épuisé leur période de prestations



Le taux d'épuisement plus élevé chez les femmes peut s'expliquer par le fait qu'elles ont droit, en moyenne, à un moins grand nombre de semaines de prestations (31,8 par rapport à 33,5 semaines chez les hommes). Cette situation est attribuable au fait qu'elles présentent généralement des demandes de prestations comptant moins d'heures d'emploi assurable (les femmes étant plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel).

Les jeunes (moins de 25 ans) affichaient, en moyenne, le taux d'épuisement le plus faible (28,9 %) parmi toutes les cohortes d'âges, puisqu'ils entrent sur le marché du travail et en sortent plus fréquemment lorsqu'ils poursuivent leurs études. En comparaison, les travailleurs âgés (55 ans et plus) présentaient le taux d'épuisement le plus élevé, soit 37,4 %. Tel que mentionné à la section 2.3, les travailleurs âgés ont tendance à avoir une période de chômage plus longue que les travailleurs des autres groupes d'âge.

Parmi les prestataires qui épuisent leur période de prestations, il semble que seule une petite proportion a recours à l'aide sociale par la suite. Finnie et Irving (à paraître a) n'ont trouvé aucun indice démontrant que le régime d'assurance-emploi a eu un effet d'entraînement sur l'aide sociale entre 1992 et 2000. Les résultats d'une étude menée par

RHDSC (à paraître k)³⁷ indiquent que seulement une petite proportion des travailleurs ayant perdu leur emploi avait recours à l'aide sociale de 10 à 12 mois après la perte d'emploi. L'étude en question conclut que l'utilisation de l'aide sociale par les prestataires de l'assurance-emploi était passée de 6,2 % en 1995-1996 à 3,8 % en 2001-2002³⁸.

Une autre étude réalisée par Grey (2002)³⁹ confirme également que seule une petite proportion des personnes ayant épuisé leur période de prestations ont fait appel à l'aide sociale moins d'un an plus tard. L'auteur admet toutefois qu'il peut s'écouler un certain temps avant que ces personnes soient reconnues comme prestataires d'aide sociale.

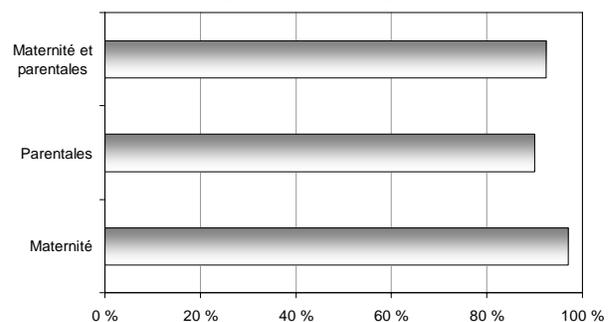
La diminution du nombre de prestataires d'assurance-emploi ayant recours à l'aide sociale peut être attribuable en partie à la Prestation nationale pour enfants, adoptée en 1998, qui a augmenté les paiements versés aux familles à faible revenu ayant des enfants. Une partie de la diminution pourrait également être attribuable aux changements dans l'admissibilité aux programmes provinciaux et territoriaux d'aide sociale.

5. *Durée de la période de prestations spéciales – Prestations de maternité et parentales*

L'un des principaux objectifs de la bonification des prestations de maternité et parentales était de permettre aux parents de passer plus de temps à la maison avec leur nouveau-né ou leur enfant nouvellement adopté, grâce à l'augmentation du nombre de semaines de prestations qui leur étaient offertes. L'analyse

des données pour la période de référence a révélé qu'une part importante des prestations disponibles a effectivement été versée (graphique 13). Lorsque les prestations parentales sont ajoutées aux prestations de maternité et au délai de carence, les parents ont utilisé au moins 92 % des 52 semaines de prestations auxquelles ils avaient droit⁴⁰. La bonification des prestations parentales a donc permis d'atteindre les objectifs établis, puisqu'elle offre aux familles la latitude dont elles ont besoin pour prendre soin, pendant une période prolongée, de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté.

**Graphique 13 :
Proportion des prestations utilisées
par des bénéficiaires de prestations
de maternité et parentales
(2004-2005)**



Tel que mentionné dans les rapports précédents, avant 2001, environ 64 % des mères qui ont reçu des prestations d'assurance-emploi sont retournées au travail dans les sept mois suivant la naissance de leur enfant. Parmi les mères qui ont donné naissance à un enfant en 2002 ou 2003 et qui recevaient des prestations d'assurance-emploi, moins de 16 % ont repris le travail dans le même délai.

³⁷ RHDSC, *Did the Exhaustion of UI/EI Benefits and the Take-Up of Social Assistance Change After EI Reform?*, Direction de la vérification et de l'évaluation, mise à jour de 2003, à paraître k.

³⁸ Ces résultats sont fondés sur l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE), qui est menée environ 12 mois après une cessation d'emploi.

³⁹ Alex Grey, *Évidences sur l'interaction des régimes d'assurance-emploi et d'assistance sociale*, Direction générale de la recherche appliquée, DRHC, 2002.

⁴⁰ Afin de garantir que le calcul du nombre de semaines pour lesquelles des prestations ont été versées est fait à partir de périodes de prestations complètes, les données utilisées portent sur l'ensemble des demandes de prestations parentales qui sont entrées en vigueur pendant la première moitié de la période de référence.

Une évaluation exhaustive (RHDSC, 2005)⁴¹ portant sur bon nombre d'aspects du programme de prestations parentales a été complétée. Les deux points forts qui en sont ressortis tiennent au fait que le programme permet aux parents de passer plus de temps avec leurs enfants et qu'il contribue à l'établissement de bonnes relations entre les parents et leurs enfants. À propos des améliorations à apporter au programme, les personnes interrogées ont généralement laissé entendre qu'elles ne souhaitaient pas de changements importants, mais que le remplacement d'une plus grande part du revenu serait apprécié. Phipps et Lethbridge (à paraître j) ont mentionné que depuis 2001, la durée totale des périodes de prestations de maternité et parentales au Canada se compare avantageusement aux normes internationales. Dans la plupart des pays où la période de prestations est plus longue, on verse des prestations fixes ou on applique un taux de remplacement du revenu moins élevé vers la fin de la période de prestations parentales. Cependant, le montant des prestations versées au Canada est moins élevé qu'ailleurs, surtout par rapport à la première partie des prestations de maternité versées dans de nombreux pays (Allemagne, Italie, France, Suède, Finlande et Norvège). Le Canada est aussi l'un des rares pays à imposer un délai de carence de deux semaines.

Par ailleurs, en excluant le supplément familial, le Canada occupe le septième rang au classement par rapport à dix pays, qui est établi en fonction du montant total des indemnités qu'une femme gagnant un salaire moyen au Canada peut recevoir sous forme de prestations de maternité ou parentales (Phipps et Lethbridge, à paraître j).

Il semble que le supplément familial permet aux prestataires à faible revenu de bénéficier des prestations de maternité et parentales pendant aussi longtemps que ceux qui ont un revenu plus élevé. En 2004-2005, les bénéficiaires du supplément familial ont touché des prestations parentales et de maternité pendant presque le même nombre de semaines que les personnes qui ne touchaient pas ce supplément (45,7 semaines en moyenne). Cela semble indiquer que le supplément familial permet aux travailleurs à faible revenu de rester à la maison avec leurs enfants.

La *Loi sur l'assurance-emploi* et son règlement d'application encouragent les employeurs et les provinces à offrir un soutien financier pour bonifier les prestations d'assurance-emploi. Ces prestations supplémentaires de chômage (PSC), ou « suppléments volontaires », pourraient avoir un effet sur la durée de la période pendant laquelle les prestataires touchent des prestations de maternité et parentales. Tel que mentionné dans les rapports précédents, une étude sur les facteurs qui déterminent la durée du séjour de la mère à la maison après la naissance d'un enfant aborde la question des suppléments, et révèle qu'environ 18 % des mères qui ont occupé un emploi salarié au cours de l'année précédant la naissance de leur enfant avaient touché un supplément versé par leur employeur. Parmi les mères prestataires de l'assurance-emploi, celles dont le revenu familial était plus élevé au cours du mois précédant la naissance de leur enfant, ainsi que les mères ayant fait des études universitaires avaient plus de chances de recevoir un tel supplément que les autres. Il convient également de signaler que les suppléments volontaires sont plus fréquents dans les secteurs suivants : enseignement, services de santé et organismes sans but

⁴¹ RHDSC, *Evaluation of EI Parental Benefits*, Direction de la vérification et de l'évaluation, 2005.

lucratif, industries forestière et minière, extraction de pétrole et de gaz, ainsi que finance et assurances. La probabilité que des travailleuses salariées aient accès à un régime de prestations supplémentaires de chômage est plus grande chez les employées à plein temps que chez les employées à temps partiel, ainsi que pour celles qui sont protégées par une convention collective⁴².

6. *Projet de loi C-49*

Entré en vigueur le 3 mars 2002, le projet de loi C-49 a modifié la période de demande de prestations spéciales, et fait passer le nombre maximal de semaines de prestations spéciales combinées de 50 à 65, afin d'assurer le plein accès aux mères biologiques qui demandent des prestations de maladie avant ou après une période de prestations de maternité ou parentales. Lors de l'instauration des prestations de compassion, le nombre maximal de semaines de prestations spéciales combinées a été révisé, et peut maintenant atteindre 71 semaines dans certains cas⁴³. Veuillez consulter le rapport de 2004 pour obtenir plus de détails sur les répercussions du projet de loi C-49.

Le présent rapport est le deuxième à comporter une analyse des répercussions du projet de loi C-49. Pour l'année civile 2004⁴⁴, près de 10 700 mères biologiques, soit 3 % des femmes ayant reçu des prestations spéciales, ont bénéficié de plus de 50 semaines de

prestations. Il s'agit d'une légère augmentation par rapport aux 10 400 mères en 2003.

7. *Retrait préventif*

Un projet pilote a été lancé en 2002 afin de garantir que les mères en retrait préventif⁴⁵ du travail étaient en mesure d'avoir accès à des prestations complètes pendant les 50 semaines de congé de maternité et parental. Le projet pilote, qui a duré trois ans, a pris fin le 26 septembre 2005.

L'objectif du projet pilote était de déterminer si les prestations de maternité et parentales pouvaient être améliorées en offrant aux femmes du Québec, qui recevaient des prestations provinciales de retrait préventif du travail et qui avaient fait une demande de prestations d'assurance-emploi, le choix du moment où elles recevraient des prestations d'assurance-emploi.

Pour la première année du projet pilote, 2 % des femmes (soit 422 personnes) qui recevaient des prestations de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) du Québec étaient admissibles. Le test a été concluant quant à la pertinence du choix proposé, puisque jusqu'à 57 % des femmes (240 personnes) visées par le projet pilote ont choisi de prolonger leur période de prestations, un choix qu'elles n'auraient pas pu faire en d'autres circonstances (RHDSC, à paraître I)⁴⁶.

⁴² Statistique Canada, *Enquête sur le lieu de travail et les employés*, 2001 et 2002.

⁴³ Le nombre total de semaines de prestations spéciales combinées peut atteindre 71 uniquement si les semaines de prestations spéciales sont consécutives et ne sont pas interrompues par une période de prestations régulières.

⁴⁴ L'analyse des répercussions du projet de loi C-49 est décalée, afin que l'on puisse évaluer des périodes de prestations complètes. Le nombre de prestataires qui ont bénéficié du projet de loi est probablement sous-estimé, étant donné que le décalage peut ne pas être assez important pour permettre à toutes les demandes de prestations d'arriver à échéance.

⁴⁵ Au Québec, les femmes enceintes et les mères qui allaitent sont placées en retrait préventif et touchent un revenu de remplacement si l'emploi qu'elles occupent présente des risques pour leur santé ou pour celle du fœtus ou de l'enfant.

⁴⁶ RHDSC, *Evaluation of the EI Pilot Project No. 5 (Preventative Withdrawal)*, Direction de la vérification et de l'évaluation, à paraître I.

Vu la complexité du programme d'assurance-emploi, l'évaluation du projet pilote a fait ressortir l'importance de fournir des informations claires aux prestataires pour les aider à faire les meilleurs choix possibles, compte tenu de leur situation. L'évaluation a aussi laissé voir que c'est la qualité de la formation du personnel qui détermine la qualité de l'information que reçoivent les prestataires.

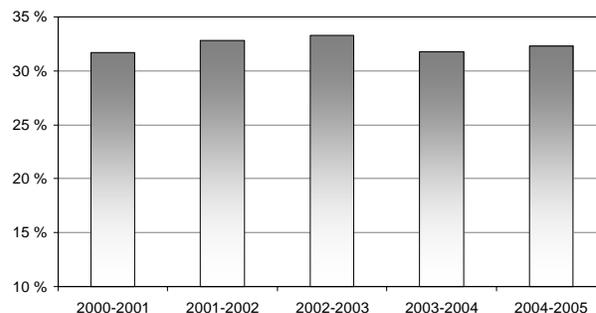
8. Durée de la période de prestations spéciales

8.1 Prestations de maladie

Le régime d'assurance-emploi prévoit jusqu'à 15 semaines de prestations de maladie pour aider les clients qui ne peuvent travailler en raison d'une maladie de courte durée, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. L'analyse de la pertinence des prestations de maladie se fonde sur le nombre de semaines de prestations utilisées. En 2004-2005, les prestataires ont touché en moyenne 9,5 semaines de prestations, soit 63,3 % du nombre maximal de semaines d'admissibilité. En outre, 32,3 % des demandeurs de prestations ont touché le maximum de 15 semaines de prestations de maladie, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 31,8 % en 2003-2004. Au cours des cinq dernières périodes de référence, la proportion de demandeurs de prestations de maladie ayant épuisé entièrement leur période de prestations de 15 semaines est restée relativement stable (graphique 14), et donne à penser qu'une période de 15 semaines de prestations est insuffisante pour satisfaire les besoins de certains prestataires, dont le nombre demeure constant. Il convient également de noter que 48,0 % des prestataires ont touché de 11 à 15 semaines de prestations de maladie, que 22,2 % d'entre eux ont touché de six à dix semaines de prestations

et que 29,8 % des prestataires ont touché de une à cinq semaines de prestations.

Graphique 14 :
Proportion de prestataires ayant touché 15 semaines de prestations de maladie



Tel que mentionné dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation* précédents, RHDCC a analysé les statistiques concernant les prestataires qui ont épuisé leurs 15 semaines de prestations de maladie et qui ont ensuite bénéficié de prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (RPC). Cette analyse a été réalisée à partir des demandes de prestations d'assurance-emploi présentées au cours de l'année 2001, pour des prestataires ayant reçu des prestations d'invalidité du RPC avant la fin de 2003⁴⁷. De tous les prestataires qui ont utilisé les 15 semaines de prestations de maladie, 10 % avaient touché des prestations d'invalidité du RPC à la fin de l'année 2003. Les trois quarts des prestataires qui ont touché des prestations de maladie pendant 15 semaines n'ont pas adressé de demande de prestations au RPC. Parmi les personnes qui ont reçu des prestations d'invalidité du RPC, 81 % en recevaient toujours à la fin de l'année 2003. Les autres personnes n'en recevaient plus pour les raisons suivantes : 63 % étaient décédées, 25 % avaient atteint l'âge de 65 ans et étaient devenues admissibles au programme de prestations régulières du RPC, 11 % avaient repris le travail et 2 % n'étaient plus malades.

⁴⁷ Le Québec possède son propre régime de pensions, dont la présente analyse ne tient pas compte

8.2 Prestations de compassion

Le 4 janvier 2004, les prestations de compassion, d'une durée de six semaines, ont été instaurées. Le présent *Rapport de contrôle et d'évaluation* est le premier dans lequel il est possible d'examiner une période de référence complète en ce qui a trait aux prestations de compassion. Les conclusions pour 2004-2005 vont dans le sens des conclusions préliminaires de l'année précédente, à savoir que la participation au programme de prestations a été faible. En 2004-2005, 4 782 demandes de prestations de compassion ont été présentées et un peu plus de 6,9 millions de dollars ont été versés en prestations.

La vaste majorité des prestataires (73,7 %) étaient des femmes. En moyenne, les prestataires ont touché 4,7 semaines de prestations, alors que 57 % d'entre eux en ont reçu pendant la période complète de six semaines. Les prestations hebdomadaires moyennes versées aux hommes étaient beaucoup plus élevées (357 \$) que celles versées aux femmes (300 \$), ce qui témoigne du fait que les hommes ont un revenu moyen plus élevé (tel que mentionné au chapitre 1).

L'instauration des prestations de compassion s'accompagnait de mesures de protection de l'emploi en vertu des codes du travail fédéral et de la plupart des codes provinciaux. Le Canada est l'un des rares pays au monde à offrir des prestations de compassion à tous les travailleurs ayant un emploi assurable. Parmi les quelques autres pays offrant des prestations semblables, la plupart les restreignent aux parents d'enfants malades.

RHDSC se livre à une évaluation des prestations de compassion dans le but d'examiner les raisons du faible recours à ces prestations. Il tentera notamment de déterminer si les

employés prennent des arrangements officieux avec leur employeur, s'ils travaillent moins d'heures, ou encore s'ils prennent un congé familial plutôt que de compter sur l'assurance-emploi. Les résultats de cette étude seront publiés dans de futurs rapports.

9. Tendances relatives aux prestataires saisonniers

En 2004-2005, on dénombrait environ 406 000 prestataires réguliers saisonniers au Canada⁴⁸. Ces prestataires étaient surtout des hommes (64,3 %), et plus de la moitié d'entre eux étaient âgés d'au moins 45 ans. Seulement 2,8 % de tous les prestataires réguliers saisonniers étaient des jeunes (24 ans ou moins).

Les prestataires saisonniers se retrouvaient dans toutes les régions économiques, la concentration étant plus forte dans les régions suivantes : Montréal (9,0 % du total), Terre-Neuve-et-Labrador (8,5 %), Centre du Québec (6,9 %), Restigouche-Albert (6,3 %) et Toronto (4,2 %). Cela indique que la saisonnalité est un phénomène qui touche autant les régions urbaines que les régions rurales, contrairement à l'idée préconçue selon laquelle la majorité des prestataires saisonniers vivent seulement dans des régions défavorisées sur le plan économique.

De façon générale, les prestataires saisonniers et l'ensemble des prestataires réguliers affichent des similitudes sur le plan du travail et des caractéristiques de leurs prestations, avant que ne soit établie leur période de prestations d'assurance-emploi. Près des trois quarts (74,0 %) des prestataires saisonniers ont travaillé au moins 11 semaines de plus que la norme d'admissibilité minimale, contre 78,6 % pour l'ensemble des prestataires réguliers. Cependant, l'analyse détaillée des périodes de

⁴⁸ Les prestataires saisonniers sont des prestataires fréquents dont les périodes de prestations antérieures ont commencé à peu près au même moment de l'année que la période de prestations actuelle. Les prestataires fréquents sont ceux qui ont reçu des prestations trois fois ou plus durant les cinq années précédant la période de prestations actuelle.

travail prolongées révèle que seulement 26,1 % des prestataires saisonniers ont occupé un emploi assurable pendant une période de plus de six mois supérieure à la norme d'admissibilité minimale, comparativement à près de 40 % des prestataires réguliers. Cela indique que les prestataires saisonniers travaillent en général moins longtemps que les prestataires réguliers avant l'entrée en vigueur de leurs prestations d'assurance-emploi. Au chapitre des caractéristiques des prestations, l'analyse révèle que le nombre moyen de semaines d'admissibilité (33,8 pour les prestataires saisonniers contre 33,3 pour l'ensemble des prestataires réguliers) et le nombre de semaines de prestations utilisées (17,6 contre 19,1) sont comparables.

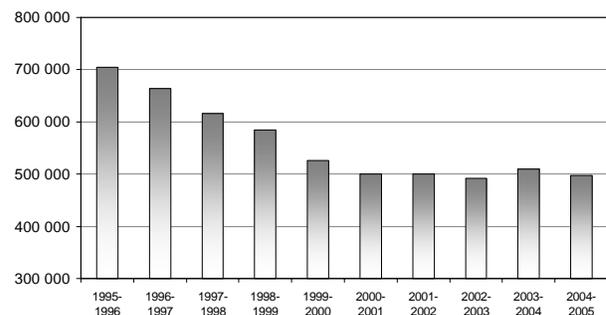
Le Canada est le seul pays de l'OCDE dont les critères d'admissibilité à l'assurance-emploi dépendent du nombre d'heures travaillées. D'autres systèmes établissent l'admissibilité en fonction du nombre de jours ou de mois travaillés, ou encore en fonction du montant des cotisations payées au régime (Van Audenrode et coll., à paraître c). Le système fondé sur les heures travaillées est avantageux pour les travailleurs saisonniers, qui accumulent souvent un grand nombre d'heures de travail sur une courte période. Certains pays aident les travailleurs saisonniers en adaptant la période ouvrant droit aux prestations en fonction de l'industrie, comme le fait la France pour les activités culturelles, et l'Italie, pour la construction et l'agriculture. D'autres pays, comme le Danemark, empêchent le recours saisonnier à leurs régimes d'assurance-emploi en imposant des périodes d'admissibilité de plus d'un an.

Tel que mentionné au chapitre 2, les prestataires fréquents sont en grande partie des travailleurs saisonniers. De fait, en 2004-

2005, le recours passé à l'assurance-emploi comportait un cycle saisonnier pour 81,5 % des 498 000 prestataires réguliers fréquents.

Le nombre absolu de prestataires fréquents tend à diminuer depuis 1995-1996 (graphique 15). Cette tendance est confirmée par Audas et coll. (à paraître m)⁴⁹, qui ont constaté que l'incidence du recours répété à l'assurance-emploi a fortement diminué chez les jeunes travailleurs, ce qui va de pair avec les cycles des emplois saisonniers et la tendance à la hausse du niveau de scolarité.

**Graphique 15 :
Nombre de prestataires fréquents
au fil du temps**



Les prestataires fréquents formeraient, selon une idée très répandue, un groupe stable de travailleurs touchant des prestations d'assurance-emploi année après année, sur une longue période de temps. Or, selon les conclusions de de Raaf et coll.⁵⁰, le fait de présenter de multiples demandes de prestations d'assurance-emploi sur une certaine période de temps ne serait qu'une situation temporaire pour certaines personnes, qui ne cherchent qu'à obtenir un emploi permanent à temps plein. Les prestataires fréquents dont la situation ne change pas avec le temps ne forment, dans les faits, qu'un tiers du groupe.

⁴⁹ Rick Audas, David M. Gray et Ted McDonald, *Repeat Use and the Persistence of EI Receipt in Canada*, à paraître m.

⁵⁰ Shawn de Raaf, Anne Motte et Carole Vincent, *The Dynamics of Reliance on EI Benefits: Evidence from the SLID*, Société de recherche sociale appliquée (SRSA), 2003.

10. Prestataires saisonniers victimes du trou noir

Tel que décrit au chapitre 2, le cumul des périodes de travail et de prestations de certains prestataires saisonniers est inférieur à 52 semaines par année, de sorte qu'ils épuisent leurs prestations d'assurance-emploi et connaissent éventuellement une « période creuse » au chapitre du revenu. Ces prestataires sont souvent appelés « prestataires saisonniers victimes du trou noir ». Les victimes du trou noir sont souvent aux prises avec une saison de travail d'une durée limitée, des emplois sporadiques et, dans bon nombre de régions rurales, ils se heurtent à l'absence d'autres possibilités d'emploi pendant la saison morte. En 2004-2005, 22 760 personnes ont connu cette situation au Canada, contre 26 680 en 2003-2004. Les victimes du trou noir représentaient environ 1,6 % de tous les prestataires réguliers.

Un nouveau projet pilote, d'une durée de deux ans, a été mis en place le 6 juin 2004 pour aider les personnes qui occupent des emplois atypiques, saisonniers ou à temps partiel à réduire la durée de la période creuse dans leurs revenus. Ainsi, depuis le 6 juin 2004 et jusqu'au 4 juin 2006, les prestataires réguliers vivant dans 24 régions économiques visées par le projet, sont admissibles à cinq semaines de prestations supplémentaires (jusqu'à concurrence du maximum de 45 semaines).

Le projet pilote de deux ans permettra de vérifier si l'ajout de cinq semaines de prestations, dans les régions économiques où le taux de chômage est égal ou supérieur à 10 %, aidera à refermer le trou noir dont sont victimes chaque année les personnes qui ont des emplois atypiques, saisonniers ou à temps partiel. Il permettra également d'évaluer les effets de cette mesure sur le marché du travail.

Il est encore trop tôt pour tirer des conclusions sur les répercussions du projet pilote. Cependant, les données administratives préliminaires fournissent un aperçu de l'efficacité du projet pilote.

Le nombre de prestataires saisonniers victimes du trou noir a chuté de 3 920 depuis 2003-2004. Même si différents facteurs peuvent expliquer cette diminution, par exemple, une période d'admissibilité prolongée découlant de l'augmentation du nombre d'heures travaillées, il convient de remarquer que 98 % de la diminution du nombre de victimes du trou noir s'est produite dans des régions économiques où le projet pilote a été mis en œuvre.

En tout, plus de 550 000 prestataires vivent dans les régions économiques visées par le projet pilote. Comme il a été mentionné dans le dernier rapport, environ 100 000 prestataires peuvent, sans être des victimes du trou noir, bénéficier tout de même des cinq semaines de prestations supplémentaires. La période de prestations a été prolongée de 2,4 semaines en moyenne dans les régions économiques où le projet pilote a été lancé, tandis qu'elle est restée stable dans les autres régions économiques.

Une évaluation à paraître⁵¹ appuie les constatations préliminaires des données administratives. Tel que prévu, on a constaté après le démarrage du projet pilote que le nombre moyen des semaines d'admissibilité avait augmenté de près de cinq semaines complètes (4,7), par rapport à l'année qui a précédé sa mise en œuvre, pour un prestataire ayant connu une période creuse après sa demande initiale.

Par rapport à la situation qu'ils auraient connu en l'absence du projet pilote, plus de 98 % des « prestataires saisonniers victimes du trou noir » ont eu droit aux cinq semaines de

⁵¹ RHDSC, *The Five-Week Seasonal Pilot Project and Gappers*, Direction de la vérification et de l'évaluation, à paraître n.

prestations supplémentaires. Bien sûr, une forte proportion de prestataires non saisonniers (65,5 %) et saisonniers (73,2 %) n'ayant subi aucune interruption de revenu, ont également eu droit aux cinq semaines de prestations supplémentaires dans le cadre du projet pilote.

En ce qui concerne la réduction des écarts de revenu, les résultats préliminaires de l'évaluation indiquent que le projet pilote aurait éliminé près de 65 % de tous les écarts de revenus chez les prestataires saisonniers qui avaient épuisé leurs prestations d'assurance-emploi. À cause des limites inhérentes aux données, ces résultats préliminaires se fondent sur un petit échantillon de prestataires et sur un ensemble d'hypothèses qui pourraient ne pas être très représentatives de tous les prestataires saisonniers.

IV. PROMOTION DE LA PARTICIPATION À LA VIE ACTIVE

L'un des objectifs importants du régime d'assurance-emploi, outre le fait de fournir un revenu d'appoint temporaire, consiste à promouvoir la participation à la vie active. Certaines composantes du régime ont été conçues pour renforcer le lien entre l'effort de travail et le versement de prestations. Même si plusieurs de ces composantes visent à encourager la participation à la vie active, l'analyse présentée dans ce chapitre porte sur trois éléments précis : le dénominateur, le travail pendant une période de prestations et la disposition relative aux petites semaines.

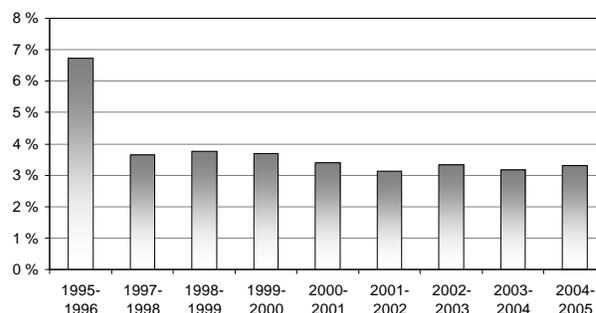
1. Dénominateur

Le montant des prestations hebdomadaires auxquelles le prestataire a droit est déterminé en divisant le total des gains assurables des 26 dernières semaines consécutives par le plus élevé des deux nombres suivants : le nombre de

semaines travaillées pendant les 26 dernières semaines consécutives ou le dénominateur minimal s'appliquant à la région où le prestataire demeure. Étant donné que le « dénominateur » compte deux semaines de plus que la norme d'admissibilité minimale, les prestataires doivent travailler deux semaines de plus que leur norme d'admissibilité minimale pour avoir droit aux prestations intégrales.

Un projet pilote mis en place dans les régions où le taux de chômage est élevé, permettra de tester une autre méthode pour le calcul des prestations hebdomadaires. Le projet pilote servira à vérifier les effets du calcul des prestations hebdomadaires, effectué à partir des 14 semaines pour lesquelles les gains du prestataire ont été les plus élevés au cours de l'année qui a précédé sa demande de prestations. Ce projet pilote, mis en œuvre en octobre 2005, modifiera la disposition relative au dénominateur minimal dans les régions visées.

Graphique 16 :
Proportion de toutes les prestations régulières touchées par le dénominateur

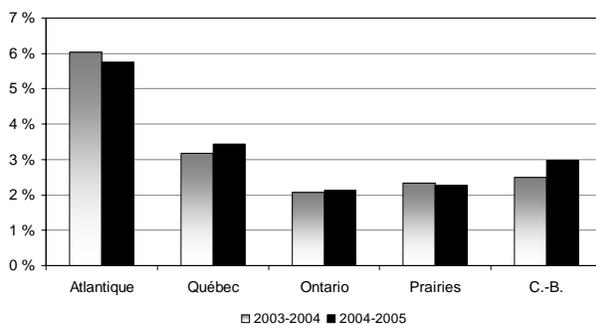


Tel qu'indiqué dans les rapports précédents, la proportion de personnes qui n'ont pas travaillé au moins deux semaines de plus que la norme d'admissibilité minimale a chuté, pour passer de 6,7 % juste avant la réforme de l'assurance-emploi (1995-1996) à 3,6 % immédiatement après celle-ci (1997-1998).

Depuis, cette proportion est demeurée relativement stable, ce qui indique que l'instauration du dénominateur a eu un effet immédiat sur les caractéristiques des périodes de prestations (graphique 16).

Comme le montre le graphique 17, une plus grande proportion de prestataires dans les provinces de l'Atlantique et au Québec ont reçu moins que le montant des prestations hebdomadaires maximales à cause du dénominateur, par rapport aux prestataires de l'Ontario et des provinces de l'Ouest. Cependant, la proportion de prestataires du Canada atlantique qui ont accumulé un nombre de semaines d'emploi assurable se situant entre la norme d'admissibilité minimale et le dénominateur, est passée de 19,5 % juste avant la réforme de l'assurance-emploi à 7,0 % en 1997-1998. Cette proportion est demeurée relativement stable depuis, ce qui indique que les prestataires ont été en mesure de faire les heures de travail supplémentaires nécessaires pour avoir droit aux prestations intégrales.

Graphique 17 :
Proportion des prestations régulières touchées par le dénominateur selon la région



2. Travail pendant une période de prestations

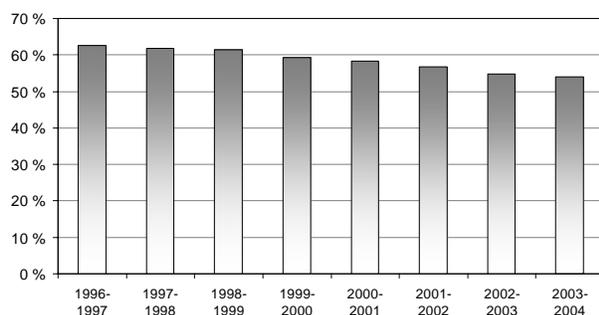
La disposition relative au travail pendant une période de prestations vise à encourager la participation à la vie active en permettant aux

prestataires d'accepter le travail disponible sans être pénalisés. Les régimes d'assurance-emploi de plusieurs autres pays comportent des dispositions semblables, concernant le revenu gagné, le nombre d'heures et la durée du contrat. Au Canada, les prestataires peuvent gagner 25 % de leur taux de prestations hebdomadaires ou 50 \$, soit le montant le plus élevé, sans que le montant de leurs prestations hebdomadaires ne soit réduit. Les revenus d'emploi dépassant le seuil des gains admissibles sont déduits intégralement des prestations hebdomadaires. Si les prestations hebdomadaires sont réduites à zéro, il est possible de reporter cette semaine de prestations à un autre moment de la période de prestations. Un projet pilote, mis en place dans les régions où le taux de chômage est élevé, permettra d'examiner l'incidence de l'augmentation du seuil des gains admissibles à 40 % du taux de prestations ou 75 \$, selon le montant le plus élevé. Le projet pilote a été mis en œuvre en décembre 2005.

Une baisse constante de la proportion de prestataires réguliers qui déclarent une période de travail pendant une période de prestations a été observée, ce qui semble indiquer que la disposition actuelle n'encourage peut-être pas les prestataires à accepter tout travail disponible. En 2003-2004⁵², la proportion de prestataires réguliers qui ont travaillé pendant une période de prestations a chuté à 53,9 %, alors qu'elle était de 62,6 % en 1996-1997 (graphique 18).

⁵² L'analyse de la disposition visant le travail pendant une période de prestations a été décalée d'une année pour faire en sorte que les périodes de prestations analysées soient complètes. L'expression « travail pendant une période de prestations » s'applique à tout revenu gagné par un prestataire pendant une période de prestations d'assurance-emploi.

Graphique 18 :
Proportion de prestataires réguliers ayant travaillé pendant une période de prestations



Bien que le travail pendant une période de prestations ait diminué pour tous les types de prestataires (nouveaux venus, occasionnels, fréquents), la composition du groupe de prestataires qui travaillent pendant une période de prestations a légèrement changé. En 2003-2004, les prestataires fréquents représentaient 40,2 % de ceux qui ont travaillé pendant leur période de prestations, alors qu'en 1996-1997, ils comptaient pour 46,5 % du total. Les nouveaux prestataires représentaient 27,8 % des personnes ayant travaillé pendant une période de prestations en 2003-2004, comparativement à 21,3 % en 1996-1997. La proportion de prestataires occasionnels qui ont travaillé pendant un période de prestations est demeurée stable, à environ 32 %.

Les prestataires fréquents sont tout de même plus susceptibles de travailler pendant une période de prestations que les nouveaux prestataires ou que les prestataires occasionnels : en 2003-2004, presque deux prestataires fréquents sur trois (64,0 %) ont travaillé pendant une période de prestations, alors que moins de la moitié des nouveaux prestataires (44,5 %) en ont fait autant.

Chez les prestataires occasionnels, 53,2 % ont travaillé pendant une période de prestations en 2003-2004.

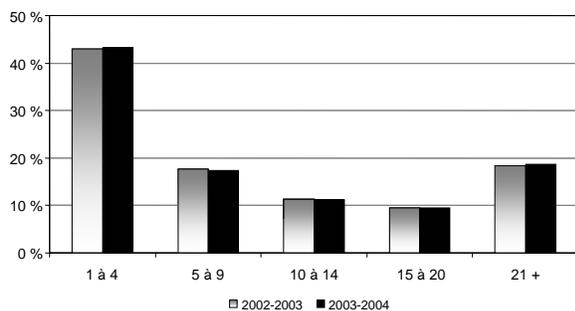
La majeure partie des semaines travaillées pendant une période de prestations (64,1 %) étaient des « semaines complètes » pour lesquelles aucune prestation d'assurance-emploi n'a été payée. Étant donné qu'aucune prestation n'a été versée, ces semaines n'ont pas été comptées au nombre des semaines de prestations utilisées et pouvaient être reportées à plus tard au cours de la période de prestations. Seule une faible proportion (9,2 %) des semaines travaillées pendant une période de prestations comportaient des gains inférieurs au seuil des gains admissibles; un peu plus du quart (26,7 %) comportaient des gains supérieurs au seuil des gains admissibles, sans toutefois dépasser le montant des prestations hebdomadaires, de sorte que le montant excédant les gains admissibles a été déduit intégralement des prestations d'assurance-emploi.

Les prestataires fréquents étaient les moins susceptibles de faire une semaine partielle de travail pendant une période de prestations : 75,2 % de leurs semaines travaillées étaient des « semaines complètes ». À l'inverse, les nouveaux prestataires étaient les plus susceptibles de faire une semaine partielle de travail : 40,1 % de leurs semaines de travail leur ont apporté des gains supérieurs au seuil de leurs gains admissibles, mais inférieurs au montant de leurs prestations hebdomadaires. Par ailleurs, ils ont reçu des prestations intégrales pour 13,5 % de leurs semaines travaillées. Des recherches menées par la

Société de recherche sociale appliquée (SRSA, 2004)⁵³ ont révélé que le recours passé à l'assurance-emploi est le facteur ayant le plus d'influence sur la manière dont le prestataire se prévaut de la disposition, peut-être à cause de la complexité de celle-ci. Ainsi, les prestataires fréquents, qui connaissent mieux le régime d'assurance-emploi que les autres, ont tendance à éviter les semaines partielles.

Une autre étude (McCall, à paraître o)⁵⁴ a déterminé que les prestataires qui prévoient être réembauchés travaillaient davantage de semaines complètes (sans prestations) et moins de semaines pour lesquelles ils touchaient des prestations partielles que les prestataires qui ne s'attendaient pas à être rappelés au travail. Le niveau d'endettement d'un prestataire et les semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles il a droit se sont révélés liés positivement à la probabilité de travailler pendant une période de prestations.

**Graphique 19 :
Proportion de prestataires selon le
nombre de semaines travaillées
pendant une période de prestations**



Des 816 670 prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations en 2003-2004, 43,2 % ont travaillé moins de cinq semaines (graphique 19). Les nouveaux prestataires, les prestataires occasionnels et les prestataires fréquents sont à peu près tous également représentés dans cette première

catégorie. Cependant, la proportion de prestataires fréquents augmente avec le nombre de semaines travaillées pendant une période de prestations, allant de 34,9 % dans la catégorie « une à quatre semaines », à 49,0 % dans la catégorie « 21 semaines et plus ».

Les recherches de la SRSA (2004) ont aussi démontré que, si les prestataires qui travaillent pendant une période de prestations ont tendance à utiliser moins de semaines consécutives de prestations, ils ont également tendance à recourir davantage à l'assurance-emploi à long terme. Le phénomène semble logique, puisque le travail pendant une période de prestations est en grande partie le fait de personnes qui présentent leurs demandes de prestations selon un cycle saisonnier.

3. Petites semaines

La disposition relative aux petites semaines exclut du calcul des prestations les semaines de travail pendant la période de base pour lesquelles la rémunération est inférieure à 225 \$, à savoir les « petites » semaines, pour encourager les personnes à accepter tout travail disponible. Pour 2004-2005, les résultats indiquent que 14,3 % (267 121) de toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi établies étaient touchés par la disposition sur les petites semaines. Cette proportion représente une augmentation de presque deux points de pourcentage par rapport à la dernière période de référence (12,5 %).

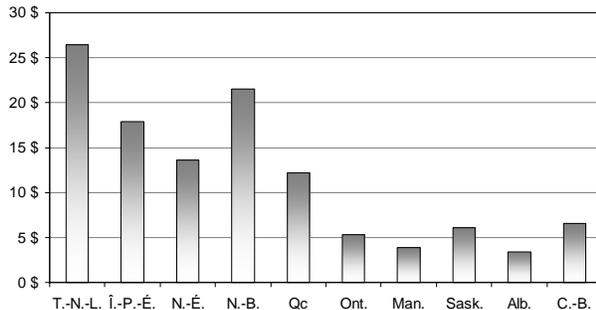
En excluant les petites semaines du calcul des prestations, la disposition relative aux petites semaines bonifie les prestations hebdomadaires des clients. En 2004-2005, les prestations hebdomadaires des prestataires comptant des petites semaines s'élevaient en moyenne à

⁵³ Shawn de Raaf, Anne Motte et Carole Vincent, *Pour mieux comprendre le recours à l'assurance-emploi : Rapport final du Projet de supplément de revenu*, SRSA, mars 2004.

⁵⁴ Brian McCall, *Employment Insurance and Working on Claim Behaviour: A Preliminary Analysis of the Data*, Industrial Relations Center, University of Minnesota, à paraître o.

247 \$, soit 11 \$ de plus que ce qu'elles auraient été en l'absence de la disposition. Les clients du Canada atlantique et du Québec ont reçu, en moyenne, les suppléments les plus élevés (graphique 20). Par exemple, en 2004-2005, les prestataires d'assurance-emploi à Terre-Neuve-et-Labrador ont touché, en moyenne, 26 \$ de plus en prestations hebdomadaires grâce à la disposition. À l'opposé, les prestataires de l'Alberta ont reçu en moyenne 3 \$ de plus grâce à la disposition sur les petites semaines. En 2004-2005, la plupart des demandes de prestations comportant des petites semaines provenaient du Canada atlantique et du Québec (graphique 21).

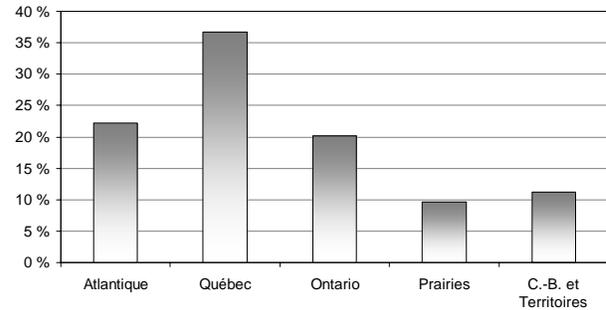
Graphique 20 :
Suppléments hebdomadaires
moyens pour les petites semaines,
selon la province
(2004-2005)



La disposition relative aux petites semaines semble surtout avantageuse pour les femmes et les jeunes. En 2004-2005, les femmes ont présenté 62,0 % des demandes de prestations d'assurance-emploi comportant des petites semaines (165 613 demandes sur 267 121), ce qui représente une légère hausse par rapport à 60,5 % en 2003-2004. De toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi présentées par des femmes, 19,0 % comportaient des petites semaines. En revanche, seulement 10,3 % des demandes présentées par des hommes comportaient des petites semaines.

Chez les jeunes, la proportion de toutes les prestations d'assurance-emploi comportant des petites semaines était de 18,4 % en 2004-2005, contre 13,7 % chez les travailleurs dans la force de l'âge et 14,4 % chez les travailleurs âgés.

Graphique 21 :
Répartition des demandes
comportant des petites semaines
(2004-2005)



L'analyse des demandes de prestations comportant des petites semaines, fondée sur le recours passé à l'assurance-emploi, indique que ceux qui recourent le plus au programme, comme les travailleurs saisonniers et les autres personnes occupant un emploi atypique, profitent de la disposition. En 2004-2005, les prestataires fréquents comptaient pour 32,0 % des personnes dont la demande de prestations d'assurance-emploi comportait des petites semaines, tandis que les nouveaux prestataires et les prestataires occasionnels comptaient respectivement pour 37,0 % et 31,0 % de ces personnes⁵⁵.

De façon générale, l'augmentation à long terme du nombre de demandes de prestations comptant des petites semaines donne à penser que la disposition atteint l'objectif pour lequel elle a été mise en place : permettre aux personnes d'accepter tout travail disponible et renforcer leur participation à la population active.

⁵⁵ Par suite d'un changement apporté à la méthode, ces proportions sont différentes de celles des années précédentes.

4. Projets pilotes

Les projets pilotes permettent au gouvernement de mettre à l'essai d'éventuelles améliorations aux dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* avant d'envisager des changements permanents. Les projets pilotes mis en place dans les régions où le taux de chômage est élevé (10 % et plus) fournissent de précieuses informations sur les effets des changements apportés au programme dans les marchés de l'emploi où l'assurance-emploi joue un rôle particulièrement important. Le 23 février 2005, le gouvernement a annoncé la mise en place, dans les régions où le taux de chômage est élevé, de projets pilotes liés au travail pendant une période de prestations, aux nouveaux venus ou aux personnes qui réintègrent le marché du travail, et au calcul du taux de prestations. Les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation* feront état des résultats des analyses de ces projets pilotes.

4.1 Travail pendant une période de prestations

Des *Rapports de contrôle et d'évaluation* consécutifs semblent indiquer que la disposition sur le travail pendant les périodes de prestations ne constitue pas une incitation à travailler aussi forte que souhaitée. Un projet pilote, dans le cadre duquel le seuil des gains admissibles a été relevé, permettra de vérifier si une telle augmentation inciterait davantage les personnes à accepter tout travail disponible.

Dans les régions où le taux de chômage est élevé, le projet pilote « Travailler pendant une période de prestations », d'une durée de trois ans, a fait passer le seuil des gains admissibles du montant actuel de 50 \$ ou 25 % du taux de prestations (selon le montant le plus élevé) à 75 \$ ou 40 % du taux de prestations (selon le montant le plus élevé), au-delà duquel une déduction d'un dollar de prestations pour chaque dollar de rémunération s'applique.

Le projet pilote, qui est entré en vigueur le 11 décembre 2005, touche les prestataires qui demandent des prestations régulières, parentales, de pêcheur et de compassion. Le projet pilote vise à encourager les personnes qui reçoivent des prestations d'assurance-emploi à accepter tout travail disponible sans que leurs prestations ne soient réduites, afin de favoriser leur participation à la vie active.

4.2 Nouveaux venus ou personnes qui réintègrent le marché du travail

Les faits laissent croire que la disposition des 910 heures concernant les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail a, de manière générale, produit les résultats attendus. Il semble toutefois que les personnes vivant dans les régions où le taux de chômage est élevé, ainsi que dans les régions rurales et éloignées du pays, ont eu relativement plus de difficulté à se conformer aux exigences. Cet obstacle peut aussi limiter l'accès aux programmes actifs d'emploi, étant donné que le fait d'être prestataire d'assurance-emploi donne accès à bon nombre de ces programmes. Un projet pilote qui favoriserait l'accès aux programmes d'emploi pourrait améliorer l'employabilité et procurer aux personnes les compétences que les employeurs recherchent.

Dans les régions où le taux de chômage est élevé (10 % et plus), le projet pilote de trois ans permettra d'évaluer les répercussions de la réduction de la norme d'admissibilité à laquelle doivent satisfaire les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail. Dans le cadre du projet, la norme d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi est passée de 910 à 840 heures, et est associée à une participation aux programmes d'emploi de la partie II de la *Loi*. Depuis le 11 décembre 2005, le projet pilote est ouvert aux prestataires réguliers.

4.3 Quatorze meilleures semaines

La méthode actuelle pour le calcul du montant des prestations d'assurance-emploi fonctionne bien pour beaucoup de gens, particulièrement ceux dont l'emploi est « typique » (année complète, à temps plein). Cependant, elle n'est pas adaptée aux régimes de travail de certains groupes de personnes, comme les travailleurs atypiques et les travailleurs saisonniers, qui ont souvent des semaines de travail donnant lieu à des gains supérieurs au seuil des petites semaines, mais de beaucoup inférieurs à ce qu'ils gagnent durant la haute saison. Étant donné que ces semaines de travail réduiraient le taux de prestations hebdomadaires de ces travailleurs au moment de présenter leur prochaine demande, l'incitation à accepter du travail est très faible.

Le projet pilote de trois ans « Quatorze meilleures semaines », mis en place dans les régions où le taux de chômage est élevé (10 % et plus), changera la méthode de calcul des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi. Les prestations des participants au projet, qui se base sur des informations complémentaires provenant des employeurs, seront calculées à partir des 14 semaines pour lesquelles leur revenu a été le plus élevé pendant la plus courte des périodes suivantes : les 52 semaines qui précèdent la demande de prestations ou le temps qui s'est écoulé depuis le début de la dernière période de prestations. Le dénominateur minimal fera toujours partie du calcul dans les régions participant au projet pilote. Cependant, du fait que le calcul des prestations hebdomadaires sera fondé sur les 14 meilleures semaines de rémunération, le résultat net du changement sera un dénominateur fixe égal à 14, remplaçant le dénominateur actuel qui varie en fonction du

taux de chômage régional. Le projet pilote signifiera, pour les personnes ayant un régime de travail non conventionnel, que le calcul de leurs prestations d'assurance-emploi tiendra compte davantage de leurs semaines de travail à temps plein. Le projet pilote a été mis en place le 30 octobre 2005.

V. ÉVALUATION DES PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

Les évaluations sommatives des prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) ont surtout servi à déterminer les effets et les répercussions des programmes sur les participants. Ces évaluations ont permis d'examiner les indicateurs clés d'incidence, tant sur les prestataires actifs que les anciens prestataires d'assurance-emploi⁵⁶.

Les indicateurs comprennent l'emploi des participants, la rémunération et la dépendance à l'égard du soutien public du revenu dans la période postérieure à la participation aux programmes. Les évaluations servent aussi à examiner d'autres résultats des programmes, comme l'acquisition de compétences par les participants et la pertinence des programmes pour les employeurs et les collectivités.

Les évaluations sommatives ont porté principalement sur quatre types de prestations d'emploi : Développement des compétences (DC), Subventions salariales ciblées (SSC), Travail indépendant (TI) et Partenariats pour la création d'emplois (PCE), et sur une mesure de soutien axée sur les participants, à savoir les Services d'aide à l'emploi (SAE).

La méthode d'évaluation sommative s'appuie principalement sur des données provenant de sondages auprès des prestataires et des dossiers

⁵⁶ Un prestataire actif de l'assurance-emploi est une personne pour laquelle une période de prestations a été établie. Un ancien prestataire de l'assurance-emploi est un prestataire pour lequel aucune période de prestations n'est active, mais qui correspond à la définition d'un client selon la *Loi sur l'assurance-emploi*. Pour plus de détails, voir le chapitre 3.

de l'assurance-emploi et de l'aide sociale, ainsi que sur des données fiscales dans certaines provinces et certains territoires. Les évaluations mesurent les impacts différentiels nets qui vont au-delà de ce qui se serait produit en l'absence d'un programme, en comparant les expériences des participants avant et après les programmes avec celles de personnes affichant des caractéristiques semblables et n'ayant pas participé aux programmes. Pour mesurer les impacts, les évaluations tiennent compte des dates de début et de fin des interventions⁵⁷ et font état des résultats des programmes selon le type de PEMS auquel les participants ont pris part.

1. État des évaluations sommatives

Dans la plupart des provinces et des territoires, un comité conjoint d'évaluation fédéral-provincial-territorial supervise la gestion de toutes les activités d'évaluation des PEMS en tenant compte des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) en vigueur⁵⁸.

Les résultats dont fait état le présent rapport sont fondés sur les conclusions des évaluations sommatives réalisées en Colombie-Britannique, au Québec, en Alberta, en Ontario, à Terre-Neuve-et-Labrador⁵⁹ et au Nunavut⁶⁰. Des évaluations sont prévues pour 2006 au Nouveau-Brunswick et en Saskatchewan.

2. Vue d'ensemble des résultats

Étant donné que les PEMS sont exécutées selon différentes dispositions dans le cadre des EDTM, dans des marchés du travail très différents dans l'ensemble du pays (voir le chapitre 3), et que les périodes de référence diffèrent d'une évaluation sommative à l'autre, il s'est révélé difficile de généraliser les résultats entre les provinces et les territoires. Comme on peut le voir dans le tableau qui suit, qui résume les estimations des impacts nets disponibles à ce jour, les PEMS semblent donner lieu à des impacts positifs nets modestes sur les participants selon le programme, le type de client et la province ou le territoire.

⁵⁷ Fondée sur des données administratives, une unité d'analyse appelée « équivalent de plan d'action » est établie et utilisée dans les évaluations sommatives. Elle est définie soit comme une intervention unique, soit comme une série d'interventions se déroulant à moins de six mois d'intervalle.

⁵⁸ En Ontario, l'évaluation porte sur les PEMS gérées et exécutées par le gouvernement fédéral. Au Québec, la province réalise l'évaluation.

⁵⁹ Le rapport de la Colombie-Britannique est attendu au printemps 2006; au Québec, les rapports portant sur les mesures actives et le Travail indépendant ont été publiés en juin 2004 et juillet 2005 respectivement; les rapports du Nunavut et de Terre-Neuve-et-Labrador seront publiés en 2006.

⁶⁰ Les estimations des impacts nets n'ont pas été établies dans le cadre de l'étude du Nunavut en raison de la faible population de clients et de la taille de l'échantillon d'évaluation.

Tableau 5 : Sommaire des impacts nets des PEMS

Indicateur	TYPE DE PRESTATAIRE							
	PRESTATAIRES ACTIFS				ANCIENS PRESTATAIRES			
	Type de programme ⁶¹				Type de programme			
	DC	SSC	PCE	TI	DC	SSC	PCE	TI
Emploi	Certains impacts positifs	Certains impacts positifs	Résultats non significatifs	Impacts surtout positifs	Résultats mixtes	Impacts surtout positifs	Résultats non significatifs pour la plupart	Impacts surtout positifs
Rémunération	Impacts surtout positifs	Certains impacts positifs	Résultats mixtes	Résultats non significatifs	Résultats mixtes	Impacts surtout positifs	Impacts surtout négatifs	Résultats mixtes
Recours à l'assurance-emploi (a.-e.)	Certains impacts positifs (une certaine diminution du recours à l'a.-e.)	Résultats mixtes	Certains impacts positifs (une certaine diminution du recours à l'a.-e.)	Impacts positifs (diminution du recours à l'a.-e.)	Certains impacts positifs (une certaine diminution du recours à l'a.-e.)	Impacts surtout négatifs (augmentation du recours à l'a.-e.)	Résultats mixtes	Impacts surtout positifs (diminution du recours à l'a.-e.)
Recours à l'aide sociale (a.s.)	Certains impacts positifs (une certaine diminution du recours à l'a.s.)	Certains impacts positifs (une certaine diminution du recours à l'a.s.)	Certains impacts positifs (une certaine diminution du recours à l'a.s.)	Résultats mixtes	Résultats non significatifs	Impacts surtout positifs (diminution du recours à l'a.s.)	Certains impacts positifs (une certaine diminution du recours à l'a.s.)	Certains impacts positifs (une certaine diminution du recours à l'a.s.)

Remarques sur le tableau 5

Le tableau sommaire de 2005 constitue la mise à jour d'un tableau contenu dans le <i>Rapport de contrôle et d'évaluation 2004</i> (chapitre 5, section 6)	Les constatations de 2004 étaient fondées sur les résultats provenant de trois administrations, tandis qu'en 2005, elles sont basées sur cinq administrations : Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador, Québec (y compris la récente étude portant sur le Travail indépendant) et les impacts préliminaires en Alberta et en Ontario.
Impacts positifs	Il s'agissait dans tous les cas d'impacts nets positifs et statistiquement significatifs selon les résultats dans cinq administrations.
Impacts surtout positifs	Impacts nets positifs et statistiquement significatifs dans la majorité des administrations.
Certains impacts positifs	Dans une ou deux administrations, il s'agissait d'impacts nets positifs et statistiquement significatifs, tandis que dans toutes les autres administrations, les résultats étaient non significatifs.
Résultats mixtes	Il n'y avait aucune tendance prédominante : un ensemble d'impacts nets positifs et statistiquement significatifs, d'impacts nets négatifs et statistiquement significatifs et de résultats non significatifs.
Impacts surtout négatifs	Impacts nets négatifs et statistiquement significatifs dans la plupart des administrations.
Impacts non significatifs pour la plupart	La plupart des administrations affichaient des résultats non significatifs, une administration ayant enregistré des impacts nets négatifs.
Résultats non significatifs	Toutes les évaluations présentaient des résultats statistiquement non significatifs. Des programmes ont pu produire certains impacts, mais de façon non significative compte tenu de l'échantillon analysé.
<i>Nota</i> : les PCE n'existent pas au Québec	Les estimations des impacts étaient possiblement limitées en raison de la petite taille des échantillons, surtout pour les anciens clients du TI, des PCE et des SSC.

⁶¹ Voir le chapitre 3 et l'annexe 3 pour une description et une vue d'ensemble des PEMS.

2.1 Développement des compétences

Chez les anciens prestataires ayant participé au programme de Développement des compétences, aucune tendance dominante ne se dégage des résultats, mais on relève plutôt un mélange de résultats positifs, négatifs et non significatifs. Pour les prestataires actifs, cependant, on relève certains impacts positifs sur l'emploi et la rémunération et une certaine diminution du recours à l'assurance-emploi et à l'aide sociale dans la période postérieure au programme. Dans l'ensemble, les participants au programme de Développement des compétences se sont dit hautement satisfaits. Ce constat peut-être attribué au fait que le programme met l'accent sur les besoins particuliers des clients.

2.2 Subventions salariales ciblées

Pour le programme de Subventions salariales ciblées, on a observé des impacts surtout positifs chez les anciens prestataires au chapitre de l'emploi, de la rémunération et du recours à l'aide sociale après la participation. On a aussi constaté certains impacts positifs chez les prestataires actifs. Tant les anciens prestataires que les prestataires actifs ont semblé avoir davantage recours au programme de Subventions salariales ciblées de l'assurance-emploi après la participation au programme. Ceci s'explique par le fait que les heures travaillées dans le cadre de ce programme sont assurables et que les participants peuvent donc accroître leur admissibilité en prévision d'une prochaine demande de prestations d'assurance-emploi. Les évaluations ont aussi démontré que les employeurs gardent à leur service certains clients du programme de Subventions salariales ciblées une fois qu'il a pris fin, ce qui est en soi un résultat positif.

2.3 Partenariats pour la création d'emplois

Chez les participants au programme de Partenariats pour la création d'emplois, les impacts allaient de mixtes à négatifs en ce qui a trait à la rémunération dans la période qui a suivi le programme, les impacts au niveau de l'emploi s'étant révélés non significatifs. On a observé une certaine diminution de la dépendance à l'égard des régimes d'assurance-emploi et d'aide sociale.

2.4 Travail indépendant

Les participants au programme de Travail indépendant ont signalé des résultats positifs pour ce qui est des compétences acquises et du degré de satisfaction. De façon générale, on a observé certains impacts positifs sur l'emploi chez les deux types de prestataires, ainsi qu'une certaine diminution du recours au régime d'aide sociale après le programme. Les résultats au niveau de la rémunération, toutefois, sont plutôt mixtes. On a constaté une diminution du recours au régime d'assurance-emploi après le programme. Le programme de Travail indépendant est conçu pour aider les clients à devenir des travailleurs autonomes. En règle générale, les travailleurs autonomes ne versent pas de cotisations au régime d'assurance-emploi et ne sont donc pas couverts par le régime.

2.5 Services d'aide à l'emploi

Les Services d'aide à l'emploi sont généralement de courte durée et d'un coût relativement faible, et ils sont souvent utilisés en conjugaison avec une autre prestation d'emploi. On n'a pas évalué l'incidence des Services d'aide à l'emploi pour les clients qui n'ont eu recours qu'à cette mesure.

Les participants aux Services d'aide à l'emploi se sont dit très satisfaits, prêts à occuper un emploi et intéressés à poursuivre leur formation.

3. *Autres résultats*

Les évaluations sommatives ont fait état du haut degré de satisfaction chez les clients, qui ont déclaré que l'amélioration de leurs compétences par suite de leur participation aux PEMS avait eu pour effet d'accroître leur intérêt à l'égard du perfectionnement professionnel. Tel n'a pas toujours été le cas cependant dans les régions et les collectivités où la situation du marché du travail était moins favorable. Certaines évaluations ont fait ressortir la nécessité de mieux répondre aux besoins du marché du travail, notamment ceux des employeurs et ceux des clients qui vivent dans les régions éloignées et rurales. En outre, des évaluations ont souligné que l'accessibilité aux PEMS, qui est fonction de l'admissibilité au régime d'assurance-emploi, est restreinte pour certains, notamment pour les personnes qui ont peu participé au marché du travail. Enfin, certaines évaluations ont fait ressortir la faible participation des travailleurs moins qualifiés et des personnes qui étaient confrontées à des obstacles à la participation au marché du travail.

4. *Résumé*

Comme les impacts sont de façon globale à caractère mixte, les constatations tirées des évaluations des PEMS correspondent généralement à celles qui ont été faites dans d'autres pays. Cependant, il faut noter que les programmes et les méthodes servant à les évaluer varient considérablement d'un pays à l'autre. Les évaluations sommatives des PEMS ont confirmé l'importance d'une expérience de travail conjuguée à la formation, ce qui ressort

aussi de la majeure partie des études internationales qui ont porté sur le sujet⁶². Il faudrait sans doute pousser l'examen afin de mieux comprendre comment le cadre canadien de mesure et d'évaluation des PEMS/EDMT peut se comparer sur le plan international.

Les résultats mixtes des évaluations des PEMS font toutefois ressortir les effets importants de la situation des marchés du travail locaux et des caractéristiques des clients sur le plan de la diversité des programmes offerts et de leurs résultats. Il importe d'adapter les programmes aux besoins locaux.

VI. L'ASSURANCE-EMPLOI ET LE MILIEU DE TRAVAIL

1. *Travail partagé*

Tel que décrit au chapitre 2, le régime d'assurance-emploi comporte une initiative de travail partagé visant à répartir le travail parmi les employés d'une entreprise pour éviter les mises à pied. Le programme offre un soutien du revenu aux travailleurs admissibles aux prestations d'assurance-emploi qui sont prêts à faire une semaine de travail temporairement réduite lorsque survient une baisse du niveau d'activité de l'entreprise, qui échappe à la maîtrise de l'employeur.

Une évaluation du programme de Travail partagé, qui relève de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, a été réalisée en 2003-2004. L'évaluation, qui avait pour but d'examiner le rôle et l'efficacité du programme dans le contexte économique actuel, a conclu que le rendement du programme répondait largement aux attentes et qu'il permettait bel et bien d'éviter un grand nombre de mises à pied temporaires (RHDSC, 2004)⁶³.

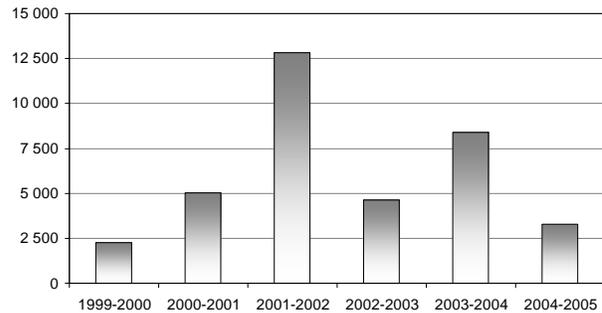
⁶² Voir le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2004* (chapitre 5, section 6) pour un aperçu des comparaisons internationales.

⁶³ RHDSC, *Évaluation du programme de Travail partagé*, Direction de la vérification et de l'évaluation, 2004.

Le programme a été particulièrement utile pour soutenir le marché du travail lorsque celui-ci a connu des perturbations inattendues. Les entreprises qui ont participé au programme de Travail partagé le voient généralement d'un œil très favorable et, selon les résultats de l'évaluation, croient qu'il favorise le bon moral des employés, en plus de les aider à garder les employés qualifiés durant les périodes de ralentissement économique.

En 2004-2005, les clients ont présenté 11 521 nouvelles demandes de prestations pour travail partagé, et les ententes de Travail partagé ont permis d'éviter quelque 3 282 mises à pied temporaires, bien que certaines mises à pied évitées grâce au programme puissent se produire une fois que l'entente a pris fin. Étant donné que l'économie a connu une croissance beaucoup plus rapide que l'année dernière et que le taux de chômage a chuté, beaucoup moins d'entreprises ont eu recours au programme de Travail partagé par rapport à la période de référence précédente : moins de demandes de prestations ont été établies et moins de mises à pied ont été évitées, dans des proportions de 63 % et 61 %, respectivement (graphique 22). La relation qui existe entre le chômage et le recours au programme de Travail partagé montre que la participation au programme est positivement corrélée avec le chômage⁶⁴, quoique cette relation puisse être secondaire par rapport à l'importante augmentation du recours au programme en réaction à des perturbations inattendues de l'économie, comme celles de 2001-2002 (conséquences des événements du 11 septembre sur les transporteurs aériens et le tourisme) et de 2003-2004 (liées au SRAS et à l'EBS).

Graphique 22 :
Mises à pied temporaires évitées grâce au travail partagé



2. *Apprentis*

Le rythme très rapide auquel se font la recherche et le développement dans la plupart des industries rend la formation continue obligatoire pour les entreprises qui veulent demeurer concurrentielles. Les apprentis sont des travailleurs qui acquièrent de nouvelles compétences au cours de séances de formation courtes, mais fréquentes, qui sont immédiatement applicables à leur travail. Les programmes d'apprentissage aident à garantir que les entreprises continueront d'être rentables et que les travailleurs conserveront leur emploi.

Pour soutenir les apprentis et pour encourager l'acquisition continue des compétences, le gouvernement du Canada a annoncé dans son budget de 2001 que les apprentis qui touchent des prestations d'assurance-emploi pendant qu'ils s'absentent de leur travail pour recevoir une formation, ne devront observer qu'un seul délai de carence, même si leur formation comporte plusieurs modules distincts et répartis sur un certain nombre d'années. Tous les délais de carence pour les demandes de prestations ultérieures présentées par des apprentis seront ainsi supprimés. Le présent *Rapport de contrôle et d'évaluation* est le premier qui a permis d'établir une comparaison annuelle de la situation des prestataires apprentis qui n'ont pas observé plus d'un délai de carence.

⁶⁴ RHDSC, *Usage of the Work Sharing Program: 1989/90 to 2004/05*, Direction de la vérification et de l'évaluation, à paraître p.

En 2004-2005, 31 620 demandes de prestations d'apprentis ont été présentées, ce qui représente une augmentation de 3,7 % par rapport à 30 500 demandes en 2003-2004.

Le total des prestations versées aux apprentis est demeuré stable, à 99,4 millions de dollars en 2004-2005, alors que les apprentis ont reçu en moyenne 9,2 semaines de prestations, ce qui représente une légère baisse par rapport à 9,5 semaines au cours de l'année 2003-2004.

Le taux hebdomadaire moyen des prestations était de 350 \$, et un peu plus de 40 % des prestataires apprentis (13 030) ont touché le montant maximal de 413 \$. Par comparaison, le taux hebdomadaire moyen des prestations régulières était de 315 \$. De toutes les demandes de prestations présentées par des apprentis en 2004-2005, 11 300 n'étaient pas assujetties au délai de carence, soit 35,7 % du total, ce qui représente une augmentation de 16,4 points de pourcentage. Les hommes représentaient plus de 95 % des prestataires apprentis en 2003-2004 (29 200), comme en 2004-2005 (30 270). En 2003-2004 et en 2004-2005, la majeure partie des apprentis (83 %) vivaient dans trois provinces : l'Alberta, l'Ontario et la Colombie-Britannique.

En 2004-2005, 11 830 demandes de prestations ont été présentées en Alberta, 9 390, en Ontario, et 5 000, en Colombie-Britannique.

Plus de 69 % des apprentis travaillaient dans l'une des trois industries suivantes : 15 520 prestataires (49,1 %) travaillaient dans le secteur de la construction, 3 610 (11,4 %), dans l'industrie manufacturière, et 2 820 (8,9 %), dans le commerce de détail.

Les prochains *Rapports de contrôle et d'évaluation* continueront de fournir des informations sur l'interaction des apprentis avec le régime d'assurance-emploi.

VII. FINANCES DE L'ASSURANCE-EMPLOI

1. Répercussions de la réforme

Comme le mentionnent les *Rapports de contrôle et d'évaluation* précédents, les économies directement attribuables à la réforme de l'assurance-emploi sont difficiles à déterminer avec précision à cause de l'importance des effets qu'ont les changements d'ordre économique et structurel sur le régime d'assurance-emploi. Comme celui-ci est conçu pour évoluer en fonction de la situation économique, il est d'autant plus difficile d'en effectuer l'analyse.

Dans le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2003*, il a été mentionné que les économies annuelles moyennes découlant de la réforme de 1996 étaient de l'ordre de 1,2 milliard de dollars en 2001-2002. De nouveaux résultats provenant de l'évaluation sommative de l'assurance-emploi fournissent des estimations de l'effet annuel moyen, sur les dépenses, de chacune des modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* entre 1984 et 2001. Chacune des modifications apportées entre 1984 et 2000 a donné lieu à des économies, les plus importantes étant celles de 3,1 milliards de dollars par année résultant de la *Loi sur la compression des dépenses publiques* de 1993 (projet de loi C-113), suivie de celles de 2,5 milliards de dollars par année résultant du projet de loi C-17 (1994). La réforme de l'assurance-emploi de 1996, le projet de loi C-12, a donné lieu à des économies annuelles moyennes estimées à 1,4 milliard de dollars (McDonald et McCracken, à paraître q)⁶⁵, ce qui s'approche de l'économie de 1,2 milliard de dollars dont il était question dans les *Rapports de contrôle et d'évaluation 2003* et 2004.

⁶⁵ Grazina McDonald et Michael McCracken, *Savings Attributable to EI Reform*, Informetrica Limited, à paraître q.

Après de nombreuses études sur les économies liées à la réforme de l'assurance-emploi, nous pouvons conclure que la réforme de 1996 a donné lieu à des économies substantielles de plusieurs milliards de dollars. Depuis, plusieurs éléments de la réforme ont été défaits. Par exemple, la règle de l'intensité a été éliminée et la disposition relative au remboursement des prestations (récupération) a subi des modifications (voir l'annexe 6). Récemment, le régime d'assurance-emploi a fait l'objet de nouveaux investissements importants, comme la bonification des prestations parentales en 2001 et les projets pilotes annoncés en février 2005. En raison de ces nouveaux investissements, il est difficile de mesurer avec précision les économies courantes attribuables au régime d'assurance-emploi.

2. Tendances au chapitre des contributions et des dépenses

Depuis 1996, il y a eu des changements considérables dans les contributions et les dépenses du régime d'assurance-emploi chaque année. Cette situation est attribuable à une baisse des cotisations d'assurance-emploi, combinée à une augmentation des dépenses imputables à la bonification des programmes et à des changements importants dans le marché du travail au Canada. Par exemple, le taux de participation au marché du travail a connu une très forte hausse depuis le milieu des années 1990 et le taux de chômage s'est abaissé de beaucoup. Dans ce contexte, il est profitable d'analyser les tendances au chapitre des revenus et des dépenses du régime d'assurance-emploi.

Le régime d'assurance-emploi est financé par les cotisations des employés et des employeurs sur les gains assurés (jusqu'à concurrence du maximum de la rémunération assurable), les cotisations des employeurs correspondant à 1,4 fois le taux de cotisation des employés.

Les cotisations des employés, par tranche de 100 \$ de gains assurés, ont diminué et sont passées de 3,07 \$ en 1994 à 1,95 \$ en 2005, alors que les cotisations des employeurs sont passées de 4,30 \$ en 1994 à 2,73 \$ en 2005.

En conséquence, les employeurs et les employés payent maintenant 10,5 milliards de dollars de moins en cotisations qu'ils ne l'auraient fait avec les taux de 1994. Cependant, l'effet de la baisse des cotisations sur les revenus a été compensé par un taux de participation à la hausse, ce qui a augmenté le nombre total de personnes assurées cotisant au régime d'assurance-emploi. Le Canada figure parmi les pays où le taux de cotisations combiné (cotisations des employeurs et des employés) est le plus bas. Seuls la Finlande, certains États américains (aux États-Unis, l'assurance-emploi est administrée par les gouvernements des États) et la Suisse (qui utilise des subventions de l'État pour aider à financer le programme) ont des taux de cotisations combinés inférieurs à celui du Canada (Van Audenrode et coll., à paraître c).

Le chapitre 2 présente une ventilation des prestations de revenu payées au titre de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* selon le type de prestations (voir le tableau 1 du chapitre 2). En 2004-2005, les prestations régulières représentaient près de 65 % du total des prestations de revenu, alors que les prestations spéciales comptaient pour 30 %, les prestations de pêcheur, pour un peu plus de 2 %, et les prestations de revenu versées aux participants des Prestations d'emploi et mesures de soutien, pour 3 %. La part des prestations spéciales dans le total des prestations de revenu a augmenté au cours des dernières années, essentiellement en raison de la hausse des prestations parentales.

Les prestations parentales représentaient à peine plus de 5 % du total des prestations de revenu en 2000-2001, mais elles ont augmenté de façon constante depuis, pour atteindre près de 17 % du total des prestations de revenu versées en 2004-2005. À partir du 31 décembre 2000, la durée des prestations parentales est passée de 10 à 35 semaines.

Une autre analyse utile des tendances des dépenses du régime d'assurance-emploi est basée sur les parts des divers types de dépenses exprimées en pourcentage du revenu total. L'évolution des dépenses du programme, de 1993-1994 à 2002-2003, est présentée dans une évaluation sommative de RHDSC (à paraître *r*)⁶⁶. En 1993-1994, les dépenses de la partie I du régime d'assurance-emploi correspondaient à 84,3 % du revenu total, les dépenses de la partie II du régime correspondaient à 9,7 % de celui-ci, les frais d'administration, à 7,0 %, et les autres frais, à 2,4 % (intérêts nets du déficit du Compte d'assurance-emploi et autres dettes). Le total des dépenses pour 1993-1994, qui a atteint 103,4 % du revenu de l'assurance-emploi, s'est alors ajouté au déficit du Compte d'assurance-emploi.

Les dépenses ont commencé à diminuer en 1994-1995 et ont atteint leur point le plus bas en 2000-2001, au moment où les dépenses de la partie I du régime d'assurance-emploi s'établissaient à 44,8 % du revenu total, les dépenses liées à la partie II, à 8,7 % de celui-ci, les frais d'administration, à 6,6 %, et les autres frais, à 0,1 %, pour un total de 60,3 % du revenu total de l'assurance-emploi. Cette tendance à la baisse s'est inversée en 2001-2002 et les dépenses ont continué d'augmenter en 2002-2003, au moment où les projets de loi C-32 et C-49 ont été mis en œuvre, et où les dépenses liées au Développement des compétences ont augmenté de façon substantielle. En 2002-2003, les dépenses de la

partie I de l'assurance-emploi ont atteint 63,6 % du revenu total, les dépenses de la partie II, 11,2 % de celui-ci, les frais d'administration, 7,8 %, et les autres frais, 0,4 %, pour un total de 83,1 % du revenu total de l'assurance-emploi.

Fait à noter, le total des frais d'administration, compte tenu de l'inflation, a diminué de 1,4 % entre 1994-1995 et 2002-2003.

VIII. VIOLATIONS

Depuis janvier 1997, les prestataires d'assurance-emploi qui abusent délibérément du régime reçoivent un avis de violation en plus d'une pénalité financière. À la suite d'une « violation », une personne doit accumuler plus d'heures de travail assurable pour avoir droit à des prestations par la suite. En 2004-2005, 7 730 périodes de prestations n'ont pas été établies parce que le seuil minimal d'admissibilité du prestataire avait été haussé à la suite d'une violation, ce qui représente un évitement des coûts d'un peu plus de 40,3 millions de dollars.

Le nombre de violations imposées a augmenté de 1997-1998 à 2000-2001, où il a atteint un sommet de 51 000. De 2001-2002 à 2003-2004, le nombre des violations imposées est demeuré relativement stable, soit entre 45 000 et 47 000. En 2004-2005, les violations imposées ont chuté brusquement, pour atteindre 26 000.

Le nombre de violations constituant une récidive ou une violation subséquente a augmenté de 1997-1998 à 2000-2001, année où 20 % de toutes les violations étaient subséquentes. En 2004-2005, 19 % de toutes les violations imposées étaient subséquentes.

⁶⁶ RHDSC, *Cost-Effectiveness of Employment Insurance*, Direction de la vérification et de l'évaluation, à paraître *r*.

Entre 1997-1998 et 2000-2001, l'augmentation du nombre de violations imposées et la fréquence des récidives sont sans doute attribuables au fait que la disposition était nouvelle, puisqu'elle est entrée en vigueur en janvier 1997. La récente diminution du nombre de violations tient à la maturité de la disposition et à l'adoption d'une approche plus équilibrée en matière de prévention et de détection des usages abusifs.