RAPPORT DE CONTRÔLE ET D'ÉVALUATION

de l'assurance-emploi

2022 • 2023

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

Canada

Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2022 et se terminant le 31 mars 2023

Les formats en gros caractères, braille, MP3 (audio), texte électronique, et DAISY sont disponibles sur demande en commandant en ligne ou en composant le 1 800 O-Canada (1-800-622-6232). Si vous utilisez un téléscripteur (ATS), composez le 1-800-926-9105.

© Sa Majesté le Roi du chef du Canada, 2024

Pour des renseignements sur les droits de reproduction : droitdauteur.copyright@HRSDC-RHDCC.gc.ca

PDF
No de cat. Em13-1F-PDF
ISSN 2370-6473

Mars 2024

L'honorable Randy Boissonnault, C.P., député
Ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles
Chambre des communes
Ottawa ON K1A 0A6

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, nous sommes heureux de vous présenter le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2022-23. Ce rapport est le vingt-septième d'une série de rapports annuels présentés par la Commission de l'assurance-emploi du Canada. La Loi exige que ce rapport soit déposé au Parlement dans les 30 jours suivant sa réception.

Ce rapport 2022-23 couvre la période du 1er avril 2022 au 31 mars 2023 et analyse l'efficacité globale des prestations de revenu de l'assurance-emploi, des mesures actives et de la prestation des services. En particulier, il se concentre sur la réactivité du régime d'assurance-emploi pendant une période où l'économie canadienne a connu une inflation élevée et un ralentissement de sa croissance, tandis que le marché du travail canadien a poursuivi sa forte reprise tout au long de 2022-23.

À l'instar des années précédentes, le rapport comprend de riches données administratives sur l'assurance-emploi, ainsi que des références à des études et des évaluations clés qui ont été réalisées par le ministère afin de compléter et fournir une analyse plus approfondie. De l'information sur chacune des études dont il est question dans ce rapport est présentée à l'annexe 6.

En terminant, nous souhaitons exprimer notre gratitude à l'égard des employés d'Emploi et Développement social Canada et de Service Canada pour leur soutien durant la préparation de ce rapport annuel. Nous espérons que vous trouverez ce rapport informatif.

La version originale a été signée par :

Paul Thompson, président

Cliff Groen, vice-président

Nancy Healey, commissaire des employeurs

Pierre Laliberté, commissaire des travailleurs et travailleuses

TABLE DES MATIÈRES

Liste des abréviations 1

Faits saillants 5

Introduction 9

Chapitre I : Situation du marché du travail 13

1.1 Aperçu de la situation économique 13

1.2 Le marché du travail canadien 16

1.3 Le marché du travail régional du Canada 30

1.4 Sommaire 36

Chapitre II : Incidence et efficacité des prestations d'assurance-emploi (Partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*) 37

2.1 Prestations d'assurance-emploi 37

2.1.1 Mesures temporaires de l'assurance-emploi 38

2.1.2 Aperçu des prestations d'assurance-emploi 43

2.1.3 Demandes de prestations d'assurance-emploi combinées 51

2.1.4 Ratio prestations-cotisations 54

2.2 Prestations régulières d'assurance-emploi 60

2.2.1 Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montants versés en prestations 61

2.2.2 Couverture, admissibilité et accès aux prestations régulières d'assurance-emploi pour la population de chômeurs 76

2.2.3 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi 88

2.2.4 Semaines d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi 93

2.2.5 Prestations régulières d'assurance-emploi et prestataires saisonniers 103

2.2.6 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi 114

2.2.7 Travail pendant une période de prestations 125

2.3 Soutien de l'assurance-emploi pendant la formation 132
2.3.1 Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis 133
2.3.2 Formation avec permission de continuer à recevoir des prestations d'assurance-emploi accordée par Service Canada 137
2.4 Prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs 142
2.4.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs et prestations versées 144
2.4.2 Composante saisonnière des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs 146
2.4.3 Durée des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs 147
2.5 Prestations d'assurance-emploi de Travail partagé 149
2.5.1 Qu'est-ce que le programme de Travail partagé ? 149
2.5.2 Mesures spéciales du programme de Travail partagé prises aux termes de la réponse économique du Canada à la COVID-19 151
2.5.3 Employeurs – réduction du nombre d'accords partout au Canada 152
2.5.4 Employés – Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montants versés 156
2.5.5 Niveau et durée des demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé 158
2.5.6 Accords de Travail partagé ayant fait l'objet d'une résiliation anticipée et mises à pied évitées 160
2.6 Prestations spéciales de l'assurance-emploi 162
2.6.1 Aperçu des demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi 163
2.6.2 Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi 165
2.6.3 Prestations de maladie de l'assurance-emploi 173
2.6.4 Prestations de compassion de l'assurance-emploi 179
2.6.5 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes 182
2.6.6 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants 184
2.6.7 Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes 186
2.7 Information financière de l'assurance-emploi 190
2.7.1 Taux de cotisation à l'assurance-emploi 190
2.7.2 Disposition relative au remboursement des cotisations 193
2.7.3 Programme de réduction du taux de cotisation 194
2.7.4 Tendances récentes en matière de recettes et de dépenses 196
Chapitre III : Incidence et efficacité des prestations d'emploi et soutien aux travailleurs et aux employeurs (partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*) 199
3.1 Aperçu national 200
3.1.1 Contexte économique et du marché du travail 200

3.1.2 Résultats principaux 204
3.1.3 Profil des clients et participation 208
3.1.4 Soutien à la formation et à l'emploi : prestations d'emploi 211
3.1.5 Soutien à la formation et à l'emploi : mesures de soutien 214
3.1.6 Dépenses 215
3.1.7 Repérage, référence et rétroaction 216
3.1.8 Indicateurs de rendement clés 216
3.2 Activités provinciales et territoriales 219
3.2.1 Terre-Neuve-et-Labrador 221
3.2.2 Île-du-Prince-Édouard 226
3.2.3 Nouvelle-Écosse 232
3.2.4 Nouveau-Brunswick 238
3.2.5 Québec 244
3.2.6 Ontario 249
3.2.7 Manitoba 256
3.2.8 Saskatchewan 262
3.2.9 Alberta 269
3.2.10 Colombie-Britannique 275
3.2.11 Yukon 280
3.2.12 Territoires du Nord-Ouest 286
3.2.13 Nunavut 291
3.3 Évaluation des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS) 296
3.4 Activités pancanadiennes et Service national d'emploi 300
3.4.1 Programmes autochtones 301
3.4.2 Investissements dans les compétences en milieu de travail 302
3.4.3 Information sur le marché du travail 307
3.4.4 L'initiative nationale sur les compétences essentielles 313
3.4.5 Emplois durables 314
3.4.6 Recherche sur les entreprises sociales d'insertion par le travail 316
Chapitre IV : Administration du régime 319
4.1 Les normes de service en un coup d'œil 321
4.1.1 Centre d'appui aux services mobiles 321
4.1.2 Centre d'appels de l'assurance-emploi 321

4.1.3 Centre de services aux employeurs 321
4.1.4 Versement des prestations d'assurance-emploi 321
4.1.5 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi 321
4.1.6 Tribunal de la sécurité sociale 322
4.2 Transformations pour améliorer l'avenir de la prestation de services 324
4.2.1 Transformation des services et programme de Modernisation du versement des prestations 324
4.2.2 Transformations du régime d'assurance-emploi 325
4.2.3 Stratégie d'amélioration des centres d'appels 326
4.3 Expérience des clients avec le régime d'assurance-emploi 328
4.3.1 En personne 328
4.3.2 Par téléphone 334
4.3.3 En ligne 342
4.3.4 Sondage sur l'expérience client pour 2022-23 346
4.4 Réception et traitement des demandes 348
4.4.1 Réception des demandes des employeurs 348
4.4.2 Réception et traitement des demandes des prestataires 350
4.5 Qualité du service 353
4.5.1 Vérification de l'exactitude des paiements de l'assurance-emploi 354
4.5.2 Programme d'excellence, d'exactitude et de la qualité du traitement 356
4.5.3 Examens de conformité 357
4.5.4 Évolution de l'intégrité au sein du Ministère 359
4.6 Recours 361
4.6.1 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi 361
4.6.2 Appels relatifs à l'assurance-emploi et Tribunal de la sécurité sociale du Canada 362
4.7 Conclusion 371
Annexe 1 : Statistiques clés du marché du travail 373
Annexe 2 : Tableaux des données sur les prestations d'assurance-emploi 389
Annexe 3 : Tableaux des données sur les Prestations d'emploi et mesures de soutien 519
Annexe 4 : Administration du régime 547
Annexe 5 : Données financières de l'assurance-emploi 559
Annexe 6 : Principales études citées dans le rapport 563

Annexe 7 : Changements législatifs apportés au régime d'assurance-emploi qui ont été mis en œuvre ou qui sont entrés en vigueur entre le 1er avril 1996 et le 31 décembre 2023 577

LISTE DES ABRÉVIATIONS

AC	Administration centrale
ACV	Admissibles en vertu des cotisations versées
ARC	Agence du revenu du Canada
ATS	Téléscripteur
C	Chômeurs
CAAE	Conseil d'appel en assurance-emploi
CAEC	Commission de l'assurance-emploi du Canada
CASM	Centre d'appui des services mobiles
CC	Chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi
CCDA	Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage
Cégep	Collège d'enseignement général et professionnel
CEO	Conseillers en expertise opérationnelle
CLD	Chômeurs de longue durée
CLT	Chômage de long-terme
CNP	Classification nationale des professions
CR	Compétences pour réussir
CSC	Centre Service Canada
CSE	Centre de services aux employeurs
DC	Développement des compétences
DC (apprentis)	Développement des compétences (apprentis)
DC (régulier)	Développement des compétences (régulier)
DEREMPA	Personnes qui devenaient ou redevenaient membres de la population active
EAS	Échantillonnage aléatoire simple
ECAE	Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi
ECPIE	Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi
EDMT	Ententes sur le développement du marché du travail
EDSC	Emploi et développement social Canada
EERH	Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail
EF	Exercice financier
EPA	Enquête sur la population active
ESIT	Entreprises sociales d'insertion par le travail
EUM	Échantillonnage en unités monétaires
FCEA	Formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones
FDLMO	Fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre

G7	Groupe des sept
GRC	Gendarmerie royale du Canada
IA	Intelligence artificielle
INCE	Initiative nationale sur les compétences essentielles
IMT	Information sur le marché du travail
IPC	Indice des prix à la consommation
IVD	Interprétation vidéo à distance
JCED	Jumeler les Canadiens et les Canadiennes aux emplois disponibles
MDSC	Mon dossier Service Canada
MON	Modèle opérationnel national
MPC	Mesure du panier de consommation
MRA	Maximum de la rémunération assurable
MSV	Meilleures semaines variables
MVP	Modernisation du versement des prestations
NAS	Numéro d'assurance sociale
NVA	Norme variable d'admissibilité
P	Prestataires
P/C	Ratio de prestataires-chômeurs
P/CC	Ratio de prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi
PAEU	Prestation d'assurance-emploi d'urgence
PAIS	Programme d'appui aux initiatives sectorielles
PASC	Postes d'accès de service aux citoyens
PCE	Partenariats pour la création d'emplois
PCMRE	Prestation canadienne de maladie pour la relance économique
PCRE	Prestation canadienne de la relance économique
PCREPA	Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants
PCTCC	Prestation canadienne pour les travailleurs en cas de confinement
PCU	Prestation canadienne d'urgence
PCUE	Prestation canadienne d'urgence pour les étudiants
PEEQT	Programme d'excellence, d'exactitude et de la qualité du traitement
PEMS	Prestations d'emploi et mesures de soutien
PIB	Produit intérieur brut
PMT	Partenariats du marché du travail
PNEQ	Programme national d'encadrement et de la qualité
P.p.	Point de pourcentage
PRTC	Programme de réduction du taux de cotisation
PSC	Prestations supplémentaires de chômage
PSMS	Programme de solutions pour la main d'œuvre sectorielle
PT	Provinces et territoires
RAICD	Régime d'assurance-invalidité de courte durée
RAS	Registre d'assurance sociale
RCAE	Ratio des cotisations à l'assurance-emploi
RCE	Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi
RE	Relevé d'emploi
RE Web	Relevés d'emploi sur le Web
RED	Règlement extrajudiciaire des différents

RH	Ressources humaines
R et I	Recherche et Innovation
RIQ	Rétroaction individuelle sur la qualité
RPC	Régime de pensions du Canada
RQAP	Régime Québécois d'assurance parentale
RRR	Repérage, référence et rétroaction
SAE	Services d'aide à l'emploi
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SCCH	Solution pour les centres de contact hébergés
SCIC	Service corporatif d'information sur les clients
SHCC	Solution hébergée des centres de contact
SIAI	Système d'information sur les apprentis inscrits
SIPeC	Système d'information sur les professions et les compétences
SMLC	Service mobile et de liaison aux communautés
SNE	Services nationaux d'enquête
SRC	Suppléments de rémunération ciblés
SRVI	Système de réponse vocale interactif
SSC	Subventions salariales ciblées
SSUC	Subvention salariale d'urgence du Canada
SV	Sécurité de la vieillesse
TAP	Transfert automatisé protégé
TCLT	Taux de chômage de long-terme
TPPP	Travail pendant une période de prestations
TSS	Tribunal de la sécurité sociale
TSS-DG-AE	Section de l'assurance-emploi de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale
VEP	Vérification de l'exactitude du paiement
VET	Vérification de l'exactitude du traitement
WCAG	Règles pour l'accessibilité des contenus Web

Le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi présente une analyse de l'impact et de l'efficacité des prestations et des autres soutiens offerts en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi.* La période visée est celle de l'exercice financier commençant le 1 avril 2022 et se terminant le 31 mars 2023 (également appelé 2022-23). Les faits saillants ci-dessous se rapportent à cette période ou reflètent les changements observés entre 2021-22 et 2022-23.

L'économie du Canada a connu une inflation élevée et un ralentissement de la croissance au cours de 2022-23, tandis que le marché du travail canadien a continué sa forte relance.

- Le produit intérieur brut (PIB) réel a progressé de 3,2 % au cours de 2022-23 comparativement à 5,7 % au cours de 2021-22. L'exercice financier a également été marqué par des niveaux d'inflation sans précédent, caractérisé par un sommet de 8,1 % en juin 2022.
- Au cours de 2022-23, le marché du travail canadien a été marqué par une forte croissance de l'emploi et un faible taux de chômage à l'échelle nationale. Le taux de chômage moyen était de 5,1 % durant l'exercice financier, comparativement à 6,8 % en 2021-22.
- Entre 2021-22 et 2022-23, la plupart des industries ont enregistré une croissance de l'emploi, mais plusieurs n'avaient pas encore retrouvé les niveaux observés avant la pandémie.
- La durée du chômage et la part du chômage de long-terme ont démontré une tendance à la baisse en 2022-23, mais étaient encore légèrement au-dessus des niveaux d'avant la pandémie.
- À la suite de niveaux records dans le premier trimestre de 2022-23, les postes vacants et le taux de postes vacants ont diminué au Canada durant le reste de l'exercice.

Toutes les mesures temporaires de l'assurance-emploi qui étaient en place depuis le 27 septembre 2020 pour faciliter l'accès au régime de l'assurance-emploi en réponse à la pandémie de COVID-19 se sont terminées le 24 septembre 2022, après quoi le régime est revenu aux règles originales de l'assurance-emploi.

- Au cours de 2022-23, les demandes de prestations établies entre le 1er avril 2022 et le 24 septembre 2022 étaient assujetties à la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place pour répondre à la COVID-19. Ces mesures facilitaient l'accès aux prestations d'assurance-emploi avec un minimum de 420 heures d'emploi assurable, un taux minimum de prestations hebdomadaires de 300 $ pour une certaine période, et un traitement simplifié des motifs de cessation d'emploi et des sommes versées au moment de la cessation d'emploi.

- Les demandes de prestations établies entre le 25 septembre 2022 et le 31 mars 2023 étaient assujetties aux règles originales de l'assurance-emploi.

Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières établies en 2022-23 est retourné à des niveaux d'avant la pandémie, tandis que le montant total versé en prestations régulières d'assurance-emploi a considérablement diminué par rapport à 2021-22.

- Au cours de 2022-23, 1,29 million de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi ont été établies au Canada. Ce chiffre est inférieur aux 1,46 million de demandes de prestations régulières établies en 2021-22, mais semblable aux niveaux enregistrés avant la pandémie.
- Le montant total versé en prestations régulières d'assurance-emploi a considérablement diminué, passant de 28,6 milliards de dollars en 2021-22 à 12,3 milliards de dollars en 2022-23, et est retourné près des niveaux d'avant la pandémie. Cette diminution des prestations versées peut s'expliquer par le nombre plus faible de demandes de prestations régulières établies en 2022-23 comparativement à la période de la pandémie, la conclusion du grand nombre de demandes de prestations régulières établies en 2020-21 qui avaient continué de recevoir des prestations en 2021-22, et la fin, le 24 septembre 2022, de toutes les mesures temporaires de l'assurance-emploi liées à la COVID-19.
- En vertu de la mesure législative temporaire de soutien aux travailleurs saisonniers en vigueur dans 13 régions économiques de l'assurance-emploi qui offre jusqu'à 5 semaines additionnelles de prestations régulières, un total de 167 288 demandes de prestataires saisonniers admissibles ont reçu des semaines additionnelles de prestations régulières depuis août 2018[1]. En moyenne, ces demandes avaient reçu 4,2 semaines additionnelles de prestations régulières d'assurance-emploi. À la fin de 2022-23, un total de 296,3 millions de dollars en prestations additionnelles avaient été versées à ces prestataires. La mesure temporaire offrant jusqu'à 5 semaines aux travailleurs saisonniers est en place jusqu'au 26 octobre 2024.

Le taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi était plus élevé durant la première moitié que la deuxième moitié de 2022-23.

- Étant donné que les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi ont changé au cours de l'exercice financier en raison de la fin des mesures temporaires de l'assurance-emploi le 24 septembre 2022, des taux d'admissibilité sont présentés séparément pour les première et deuxième moitiés de 2022-23. De plus, comme l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi[2] ne s'est pas entièrement adaptée aux changements dans les critères d'admissibilité, une source de données différente et une méthodologie révisée ont été utilisées.
- Il a été estimé que 73,5 % et 57,0 % des personnes ayant une cessation d'emploi avaient suffisamment d'heures d'emploi assurable pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi au cours de la première et de la deuxième moitié de 2022-23, respectivement.

[1] La mesure de soutien aux travailleurs saisonniers a été tout d'abord mise en place en tant que projet pilote qui s'adressait aux demandes de prestations admissibles ayant une période de prestations commençant entre le 5 août 2018 et le 25 septembre 2021. Les paramètres du projet pilote ont été reproduits en tant que mesure temporaire par l'entremise de modifications législatives à la *Loi sur l'assurance-emploi*. La mesure temporaire s'adresse aux demandes de prestations admissibles ayant une période de prestations commençant entre le 26 septembre 2021 et le 26 octobre 2024. Les chiffres reflètent les résultats combinés du projet pilote et de la mesure législative.

[2] L'enquête sur la couverture de l'assurance-emploi est une enquête annuelle menée par Statistique Canada.

- Le taux d'admissibilité plus élevé au cours de la première moitié de 2022-23 peut s'expliquer par la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi qui facilitaient l'accès aux prestations d'assurance-emploi, alors que les critères d'admissibilité en vigueur au cours de la deuxième moitié de 2022-23 étaient retournées aux règles originales de l'assurance-emploi.

Le nombre d'accords de Travail partagé et de nouvelles demandes de prestations de Travail partagé établies en 2022-23 a diminué comparativement à 2021-22.

- En 2022-23, les taux d'emploi et de chômage sont demeuré à un niveau record. Avec la disponibilité généralisée des emplois, la participation au programme de Travail partagé a diminué, passant de 886 accords commencés au cours de 2021-22 à 503 au cours de 2022-23. On estime que 6 147 mises à pied ont été évitées au cours de 2022-23.
- Par conséquent, le nombre de demandes d'assurance-emploi établies par des travailleurs participant à un accord de Travail partagé a considérablement diminué, passant de 15 078 en 2021-22 à 9 959 en 2022-23. Le montant total versé a également diminué, passant de 88,8 millions de dollars en 2021-22 à 30,6 millions de dollars en 2022-23.

Le nombre de nouvelles demandes établies pour des prestations spéciales d'assurance-emploi et le montant total payé ont diminué au cours de 2022-23.

- Le nombre de nouvelles demandes établies pour des prestations spéciales d'assurance-emploi était de 657 820 en 2022-23, comparativement à 704 620 en 2021-22. Les demandes de prestations de maladie, de maternité et parentales ont diminué le plus par rapport à l'année précédente.
- Le montant total versé en prestations spéciales d'assurance-emploi a diminué pour atteindre 7,0 milliards de dollars au cours de 2022-23, contre 7,7 milliards de dollars au cours de 2021-22, mais était légèrement plus élevé qu'avant la pandémie.
- Les demandes de prestations de maladie d'assurance-emploi ont continué de représenter près des deux tiers des demandes de prestations spéciales d'assurance-emploi en 2022-23.
- La proportion des demandes de prestations parentales d'assurance-emploi établies par des hommes a continué d'augmenter et a atteint 29,3 % en 2022-23 comparativement à 16,8 % en 2018-19. Cette augmentation peut s'expliquer, en partie, par les semaines de prestations supplémentaires offertes aux parents qui partagent les prestations parentales depuis mars 2019.

En 2022-23, les Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) ont continué à offrir du soutien aux individus et aux employeurs de partout au Canada afin qu'ils aient accès à la formation professionnelle et aux mesures de soutien à l'emploi.

- Environ 804 000 participants ont reçu des prestations d'emploi ou des mesures de soutien (PEMS) en 2022-23. Environ 751 000 participants ont été servis par les provinces et les territoires dans le cadre des EDMT, et environ 53 000 participants ont été servis par des organisations autochtones, dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (FCEA).
- Les EDMT ont soutenu environ 145 000 prestataires actifs de l'assurance-emploi pendant qu'ils étaient sans emploi. Cela a permis à ces derniers d'acquérir les compétences nécessaires et à être prêts à participer à la reprise économique.

- Environ 2,7 milliards de dollars ont été investis pour aider les personnes les plus touchées, pour accroître la capacité des organismes de prestation de services et pour améliorer l'information sur le marché du travail. De ce montant, environ 2,4 milliards de dollars du total ont été transférés aux provinces et aux territoires dans le cadre des EDMT pour répondre aux besoins et aux possibilités des régions.

En s'appuyant sur les travaux réalisés les années précédentes, Service Canada continue d'améliorer son administration du régime de l'assurance-emploi. Voici quelques faits saillants et mises à jour de 2022-23 :

- Les Canadiens ont soumis plus de 2,9 millions de demandes de prestations d'assurance-emploi et, en moyenne, les prestataires admissibles ont reçu leur premier paiement 24 jours après la présentation de leur demande.
- Le sondage sur l'expérience des clients 2022-23 indique que 78 % des clients de l'assurance-emploi sont satisfaits de leur expérience globale du service, ce qui est comparable aux 76 % de l'année précédente.
- Les ressources du centre d'appel et des centres de traitement sont gérées en collaboration dans le cadre du nouveau projet de charge de travail et de la main-d'œuvre intégrées.
    - Ce projet améliore l'efficacité, la résolution des appels et la répartition de la charge de travail, et accélère le temps de traitement des demandes.
- Le ministère a mis en œuvre une stratégie pluriannuelle visant à réduire le nombre de demandes en attente d'examen et à améliorer la capacité à répondre aux normes de service.
    - La première étape a consisté à recruter de nouveaux employés et à améliorer les compétences du personnel existant.
- Le ministère a créé le nouveau Conseil de la qualité de l'assurance-emploi, chargé d'analyser les résultats du programme de vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi et du programme d'excellence, d'exactitude et de la qualité du traitement, afin de s'assurer que les demandeurs d'assurance-emploi reçoivent les prestations auxquelles ils ont droit.
- Le département a élaboré un plan d'action intégré pour résoudre les activités potentiellement frauduleuses dans les dossiers des clients et garantir le versement en temps voulu des prestations aux demandeurs légitimes.
    - En conséquence, les processus et les procédures ont été simplifiés, ce qui a permis au ministère de résoudre les dossiers plus efficacement et de traiter de manière proactive les dossiers impliquant une usurpation d'identité.
- La vérification après paiement de la prestation de l'assurance-emploi d'urgence est en cours et se poursuivra conformément au plan opérationnel du ministère.
    - En 2022-23, près de 31 000 vérifications ont été effectuées, ce qui a permis de réaliser des économies d'environ 51 millions de dollars.
- Les améliorations apportées à la fonction de téléchargement de documents signifient que les prestataires d'assurance-emploi peuvent maintenant télécharger presque tous les documents justificatifs que Service Canada exige pour une demande d'assurance-emploi dans leur Mon dossier Service Canada.
- Des améliorations sont apportées aux services vocaux en tant que technologie d'assistance en publiant du contenu prêt à l'emploi sur Canada.ca et en optimisant les moteurs de recherche pour le contenu vocal.
- Les centres d'appel s'efforcent de remplacer la technologie ATS obsolète afin d'offrir un service plus moderne et en temps réel aux personnes qui l'utilisent.

INTRODUCTION

Conformément à ses obligations légales prévues à l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, la Commission de l'assurance-emploi du Canada est heureuse de présenter ce rapport au Parlement dans le but de contrôler et d'évaluer l'incidence et l'efficacité des prestations et autres formes d'aide mises en œuvre dans le cadre du régime d'assurance-emploi. Cette analyse aide à bien comprendre l'incidence du régime sur l'économie canadienne ainsi que son efficacité à répondre aux besoins des Canadiens.

Le régime d'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi permet de remplacer partiellement un revenu de travail. Il est disponible pour les personnes admissibles, sans emploi et qui ont cotisé au régime. Le soutien est disponible pour les aider à se trouver un nouvel emploi et à rester actifs sur le marché du travail ou s'ils s'absentent du travail en raison d'événements précis de la vie[1].

La partie I de l'assurance-emploi offre un soutien du revenu temporaire direct par l'entremise des prestations régulières, des prestations pour pêcheurs, des prestations de Travail partagé et des prestations spéciales[2]. La partie II de l'assurance-emploi prévoit des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Cela comprend les services qui sont offerts dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) et du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones.

À l'aide du soutien du revenu versé en vertu de la partie I de l'assurance-emploi et des PEMS, financées selon la partie II de l'assurance-emploi, les travailleurs canadiens sont soutenus afin d'optimiser leurs transitions d'emploi.

Les prestations régulières fournissent aux prestataires admissibles un revenu d'appoint temporaire afin de remplacer partiellement le revenu d'emploi perdu en vue de les aider à se trouver un nouvel emploi et à rester actifs sur le marché du travail. Pour avoir droit aux prestations régulières, les personnes doivent avoir accumulé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable, payé des cotisations à

[1] Ces circonstances comprennent la maladie, les blessures, la grossesse, la prestation de soins à un nouveau-né ou un enfant nouvellement adopté, la fourniture de soins ou de soutien à une personne gravement malade ou blessée ou à une personne nécessitant des soins de fin de vie.
[2] Dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, les prestations pour les travailleurs autonomes (prévues par la partie VII.1 de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et les prestations pour pêcheurs (prévues par la partie VIII) sont assimilées aux prestations de la partie I.

l'assurance-emploi et avoir eu une cessation d'emploi valide. Les personnes doivent être disponibles pour travailler et chercher activement un emploi durant leur période de prestations.

L'assurance-emploi offre des **prestations pour pêcheurs** aux pêcheurs indépendants admissibles qui recherchent activement du travail. Contrairement aux prestations régulières d'assurance-emploi, l'admissibilité est basée sur la rémunération et non sur les heures d'emploi assurable.

Le Travail partagé est un programme de maintien en poste des employés qui permet aux employeurs et aux employés d'éviter les mises à pied lorsqu'il y a une réduction temporaire de l'activité commerciale normale indépendante de la volonté de l'employeur. Les travailleurs admissibles aux prestations de l'assurance-emploi au sein d'une unité de travail donnée acceptent de travailler une semaine de travail réduite et de partager les heures de travail à parts égales, pendant que l'entreprise se redresse. Les travailleurs reçoivent des prestations de travail partagé de l'assurance-emploi en remplacement partiel de leurs heures de travail réduites.

Les prestations spéciales offrent un soutien aux employés et aux travailleurs autonomes qui sont malades, qui sont enceintes ou qui ont récemment donné naissance, qui prennent soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté, ou qui s'occupent d'un membre de la famille gravement malade ou blessé ou en fin de vie.

Les Prestations d'emploi et mesures de soutien comprennent les programmes offerts en vertu de la partie II de l'assurance-emploi pour aider les personnes au Canada à se préparer à l'emploi, à trouver un emploi et à le conserver. Ces programmes visent à aider à « maintenir un régime d'assurance-emploi durable par la mise sur pied de mesures de soutien à l'emploi et par le maintien d'un service national de placement »[3]. Les provinces et les territoires offrent ces programmes par l'entremise des EDMT. Dans le cas des programmes pancanadiens, le gouvernement du Canada est responsable de la prestation des services livrés en vertu de ces programmes.

Changements récents au programme d'assurance-emploi

Le budget de 2023 a annoncé un certain nombre de réformes au programme d'assurance-emploi, notamment:

- Prolonger jusqu'en octobre 2024 la mesure saisonnière temporaire qui offre jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi, pour un maximum de 45 semaines, aux prestataires saisonniers admissibles qui vivent dans l'une des 13 régions économiques de l'assurance-emploi ciblées. Dans le cadre de cette prolongation, maintenir la modification législative afin de s'assurer que la réception des prestations de COVID-19 n'affecte pas l'admissibilité future à l'assurance-emploi en vertu des règles du programme.
- Introduire des modifications législatives pour permettre la création du Conseil d'appel en assurance-emploi (CAAE) chargé d'entendre les appels de décisions rendues au titre de la *Loi sur l'assurance-emploi* et qui remplacera la section de l'assurance-emploi de la division générale du

[3] Partie II, article 56 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Tribunal de la sécurité sociale (TSS-DG-AE). Jusqu'à ce que le CAAE soit en fonction, le TSS-DG-AE continuera d'entendre les appels en assurance-emploi de premier niveau.

Parmi les autres changements apportés au programme d'assurance-emploi qui sont entrés en vigueur en 2023, mentionnons:

- L'introduction du projet pilote n° 22 qui prévoit jusqu'à 4 semaines supplémentaires de prestations régulières, en plus des 5 versées en vertu de la mesure législative saisonnière temporaire en place, aux prestataires saisonniers dont la période de prestations est établie entre le 10 septembre 2023 et le 7 septembre 2024.

Les changements récents apportés au programme d'assurance-emploi seront examinés dans les prochains rapports de contrôle et d'évaluation une fois qu'ils auront été entièrement mis en œuvre et que leurs impacts auront été évalués.

La Commission de l'assurance-emploi du Canada

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) a pour mandat, en vertu de la Loi, d'observer et d'évaluer le régime d'assurance-emploi. Elle supervise également un programme de recherche dont les résultats servent à l'établissement de son rapport annuel de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi. Au terme de l'exercice financier, la CAEC présente le rapport au ministre de l'Emploi, du Développement de la main-d'œuvre et des Langues officielles (le Ministre), qui le dépose au Parlement.

La CAEC est composée de 4 membres, dont 3 sont des membres votants qui représentent les intérêts des travailleurs, des employeurs et du gouvernement. Le commissaire des travailleurs et travailleuses et le commissaire des employeurs sont nommés pour un mandat renouvelable d'une durée maximale de 5 ans et font valoir les préoccupations et les positions des employés et des employeurs à l'égard de l'élaboration des politiques et de la prestation des programmes relatifs à l'assurance-emploi et au marché du travail. Le sous-ministre d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), qui représente le gouvernement fédéral, agit à titre de président de la CAEC. Le sous-ministre délégué principal d'EDSC en est le vice-président et n'a droit de vote que lorsqu'il agit au nom du président.

La CAEC élabore des règlements en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* avec l'agrément du gouverneur en conseil. De plus, elle joue un rôle clé quant à la surveillance du régime d'assurance-emploi, ainsi que la révision et l'approbation des politiques relatives à l'administration et à la prestation du régime. EDSC et Service Canada administrent le régime d'assurance-emploi au nom de la CAEC.

La contribution de la CAEC à la transparence financière du régime d'assurance-emploi représente un autre rôle clé de la Commission. Chaque année, la CAEC commande un rapport sur les cotisations d'assurance-emploi à l'actuaire en chef, prépare un rapport sommaire et transmet les 2 rapports au Ministre ainsi qu'au ministre des Finances, en vue de leur dépôt au Parlement. Le rapport actuariel est aussi utilisé par la CAEC pour fixer le maximum de la rémunération annuelle assurable, conformément aux exigences prévues par la Loi. À compter de 2017, elle a la responsabilité de fixer le taux de cotisation à l'assurance-emploi selon un mécanisme d'équilibre sur 7 ans.

Le CAEC fournit des conseils quant aux décisions rendues en appel relatives à l'assurance-emploi qui seront soumises à une révision judiciaire par la Cour d'appel fédérale. En outre, le commissaire des travailleurs et travailleuses et le commissaire des employeurs, ainsi que le président du Tribunal de la sécurité sociale, font partie d'un comité tripartite. Le Ministre consulte ce comité relativement à la nomination par le gouverneur en conseil des membres de la section de l'assurance-emploi de ce tribunal.

Le rapport

Le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi est produit par EDSC et Service Canada sous la direction et les conseils de la CAEC. Il s'appuie sur de multiples sources d'information dans le but de fournir une analyse exhaustive de l'incidence et de l'efficacité du régime d'assurance-emploi. Les sources d'informations incluent des données administratives de l'assurance-emploi, des données d'enquête de Statistique Canada, des rapports analytiques internes et externes et des études d'évaluation revues par des pairs.

Le premier chapitre traite de l'état de l'économie et du marché du travail canadiens au cours de 2022-23. Le deuxième chapitre analyse l'utilisation, l'incidence et l'efficacité des prestations de la partie I de l'assurance-emploi au cours de la même période, y compris l'impact des mesures temporaires qui étaient en place. Le troisième chapitre analyse le soutien offert en vertu de la partie II de l'assurance-emploi par le biais des prestations d'emploi et mesures de soutien. Le quatrième et dernier chapitre présente des informations sur l'administration du programme d'assurance-emploi et la prestation des services.

CHAPITRE I

Situation du marché du travail

Ce chapitre porte sur la situation économique et les principaux développements survenus sur le marché du travail au Canada au cours de l'exercice financier commençant le 1er avril 2022 et se terminant le 31 mars 2023 (2022-23)[1]. Il s'agit de la même période pour laquelle ce rapport évalue le régime d'assurance-emploi. La section 1.1 présente un survol et le contexte général de la situation économique pour 2022-23. La section 1.2 résume les principaux développements du marché du travail dans l'économie canadienne pendant la période de référence[2]. La section 1.3 porte sur l'évolution des conditions régionales du marché du travail. L'annexe 1 comprend des définitions et des tableaux statistiques plus détaillés relatifs aux principaux concepts du marché du travail abordés dans le chapitre.

1.1 Aperçu de la situation économique[3]

Développement économique mondial

Au début de 2022-23, l'économie mondiale a affiché une croissance plus lente et une progression de l'inflation, un phénomène observé pour la dernière fois dans les années 1970[4]. La guerre en Ukraine, jumelée aux perturbations de la chaîne d'approvisionnement causées par la pandémie de COVID-19 qui perdurent, a entraîné une hausse marquée des prix de l'énergie et des aliments partout sur la planète. Des niveaux sans précédent d'inflation ont été enregistrés à l'échelle mondiale durant la première moitié de 2022 (consulter le graphique 3 pour visualiser la situation du Canada).

Au cours de 2022-23, les banques centrales ont augmenté leurs taux d'intérêt tandis que les pressions touchant la chaîne d'approvisionnement se sont amenuies et que les prix de l'énergie ont chuté au début de 2023. En raison de tous ces facteurs, l'inflation mondiale a reculé par rapport au sommet atteint, mais elle est demeurée supérieure à l'objectif fixé dans la plupart des pays du G7; un groupe composé des

[1] Toutefois, dans les cas où les données ne sont pas disponibles pour les exercices financiers, elles sont alors fournies par année civile (c'est-à-dire une période commençant le 1er janvier et se terminant le 31 décembre). Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.
[2] En raison de certaines révisions apportées aux données de Statistique Canada, les chiffres publiés dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi des années précédentes ont été corrigés en conséquence.
[3] Les statistiques sont présentées en utilisant des données mensuelles désaisonnalisées, sauf indication contraire.
[4] OCDE, Perspectives économiques, juin 2022

grands pays industrialisés du monde dont fait partie le Canada[5]. Toutefois, le Canada a connu un taux d'inflation (6,6 %) inférieur à la moyenne du G7 (7,1 %) au cours de la période 2022-23[6].

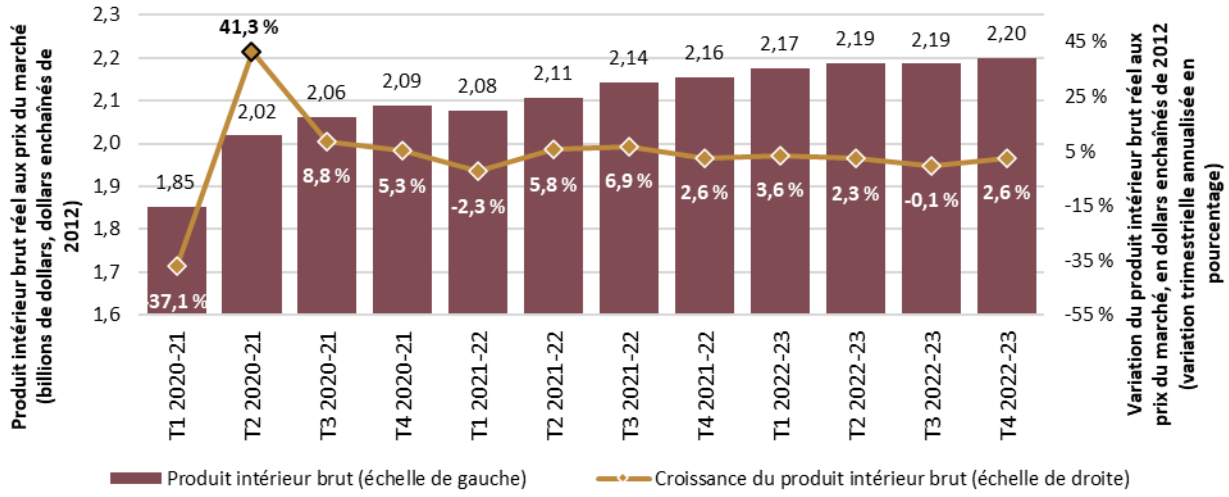
Contexte économique canadien au cours de 2022-23

À la suite d'une forte relance au cours de l'exercice financier 2021-22, l'économie canadienne a enregistré un ralentissement de sa croissance au cours de 2022-23. Le produit intérieur brut (PIB) réel a progressé de 3,2 % comparativement à 2021-22 alors qu'il avait augmenté de 5,7 % comparativement à 2020-21[7].

Les variations trimestrielles montrent que l'économie canadienne est restée résiliente au cours des 2 premiers trimestres de 2022-23. La croissance économique a cessé au troisième trimestre (-0,1 %), les entreprises et les ménages s'étant adaptés à la hausse des coûts d'emprunt[8], mais elle a repris pendant le dernier trimestre (consulter le graphique 1).

Sur la scène internationale, le Canada a affiché la plus forte croissance du PIB réel du G7 au cours de 2022-23[9] comparativement à 2021-22 et s'est classé au troisième rang de ce groupe de pays en ce qui concerne le PIB par habitant (selon la parité de pouvoir d'achat), atteignant environ 46 359 $ US par habitant en moyenne au cours de 2022-23[10].

Graphique 1 – PIB réel trimestriel, Canada, 2020-21 à 2022-23



Source : Statistique Canada, Tableau 36-10-0104-01.

Comme indiqué dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice 2021-22[11], la reprise après la pandémie est demeurée inégale dans les différentes industries au

[5] Le Groupe des sept (G7) est un forum politique intergouvernemental réunissant le Canada, la France, l'Allemagne, l'Italie, le Japon, le Royaume-Uni et les États-Unis.
[6] OCDE Stat, Indice des prix à la consommation – Base de données complète (excluant le Japon).
[7] Statistique Canada, Tableau, Tableau 36-10-0104-01.
[8] Développements récents de l'économie canadienne : printemps 2023 (statcan.gc.ca)
[9] Le Canada avait un taux de croissance du PIB réel de 3,3 %, tandis que le reste des pays se trouvait entre 0,9 % et 2,8 %.
[10] Organisation de coopération et de développement économiques, OCDE.stat, Comptes nationaux trimestriels : PIB par tête, données désaisonnalisées, Statistiques de l'OCDE.
[11] Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour l'exercice financier commençant le 1er avril 2021 et se terminant le 31 mars 2022 - Canada.ca

cours de 2022-23, mais elles ont toutes enregistré une croissance positive entre 2021-22 et 2022-23. Celles ayant connu la plus forte progression en 2022-23 sont les services d'hébergement et de restauration (+19,1 %), l'agriculture, foresterie, pêche et chasse (+13,1 %) et le transport et l'entreposage (+13,1 %) (consulter le graphique 2). Cependant, les services d'hébergement et de restauration ainsi que les transports et l'entreposage font partie des quelques industries qui accusent encore un retard par rapport à leur niveau d'avant la pandémie (respectivement -6,2 % et -8,2 % en mars 2023 comparativement à février 2020).

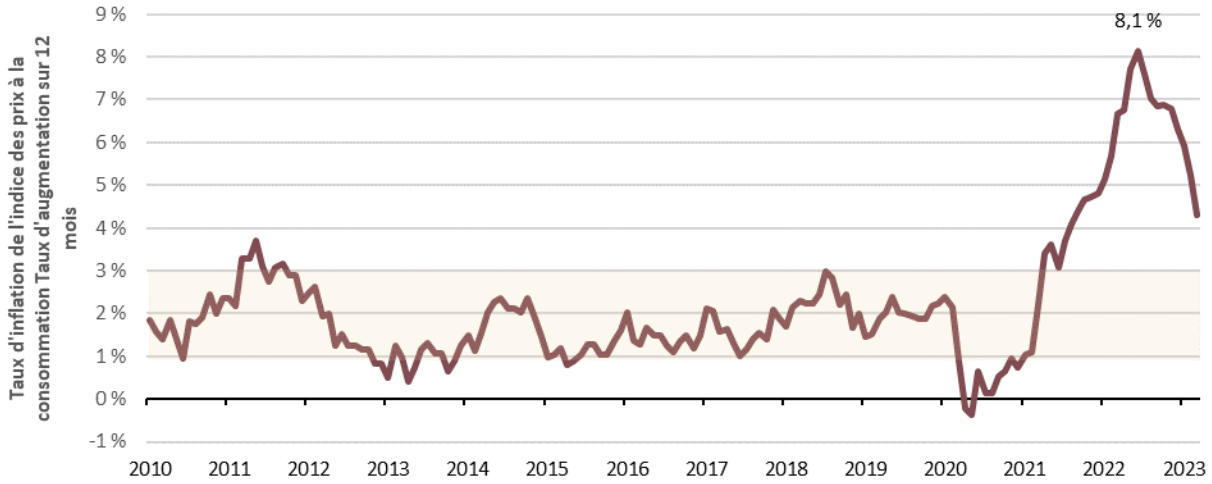
Graphique 2 – Changements touchant le PIB réel selon l'industrie, Canada, 2021-22 à 2022-23

* Comprend la gestion de sociétés et d'entreprises et les services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement.
** Comprend l'industrie de l'information et l'industrie culturelle et les industries relatives aux arts, spectacles et loisirs.
Source : Statistique Canada, Tableau 36-10-0434-01.

S'il est vrai que le taux d'inflation au Canada était moindre que la moyenne du G7, il a augmenté bien au-delà de l'objectif de 2 % fixé par la Banque du Canada au cours de 2022-23, tout particulièrement pendant les 2 premiers trimestres. Le taux de croissance sur 12 mois de l'indice des prix à la consommation (IPC), ou inflation de l'IPC, a atteint un sommet de 8,1 % en juin 2022 (consulter le graphique 3). Au cours de l'année 2022, l'inflation de l'IPC se chiffrait en moyenne à 6,8 %, ce qui représente un sommet en 40 ans.

En réaction à l'augmentation de l'inflation, la Banque du Canada a relevé son taux directeur 7 fois au cours de 2022-23, pour une hausse totale de 4 points de pourcentage (p.p.), passant de 0,75 % à 4,75 %. Vers la fin de 2022-23, l'impact de ces hausses de taux s'est concrétisé par une baisse de l'inflation de l'IPC en mars 2023 (4,3 %). En général, l'objectif des hausses du taux directeur vise à réduire la demande globale afin d'aider à ralentir l'activité économique, ce qui peut avoir une incidence sur les niveaux de chômage.

Graphique 3 – Variation d'une année sur l'autre de l'indice des prix à la consommation (IPC), Canada, janvier 2010 à mars 2023, données non désaisonnalisées



Remarque : La bande ombrée indique la fourchette de contrôle de 1 à 3 % de la Banque du Canada pour la cible d'inflation, celle-ci étant mesurée comme le taux de variation sur 12 mois de l'IPC, Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, juillet 2023.
Source : Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01.

1.2 Le marché du travail canadien

Cette section souligne les principaux développements intervenus sur le marché du travail canadien[12] au cours de 2022-23, y compris un certain nombre d'éléments liés à la gestion du régime d'assurance-emploi. Dans l'ensemble, le marché du travail canadien fut marqué par une forte croissance de l'emploi, un faible taux de chômage à l'échelle nationale et un resserrement des conditions du marché du travail[13] [14].

Population active et taux d'activité

Pour la première fois dans l'histoire du Canada, la population a augmenté de plus de 1 million d'individus en 2022, la migration internationale représentant près de 96 % de cette progression[15]. La taille de la population active du Canada[16] a crû de 1,5 % (+315 917, passant de 20,6 millions à 20,9 millions) entre 2021-22 et 2022-23. Au cours des 12 mois de 2022-23, la croissance de la taille de la population âgée de 15 ans et plus (+1,6 %) a légèrement dépassé celle de la population active (+1,5 %), laissant le taux d'activité inchangé à 65,5 % au cours de 2022-23.

Cependant, derrière ce taux d'activité national inchangé, se cachent des variations dans ceux des différents groupes d'âge, en particulier une augmentation de celui des personnes âgées de moins de 55 ans et une diminution de celui des personnes âgées de 55 ans et plus. La taille du groupe des 15 à 24 ans a augmenté

[12] Les données sur la population active, l'emploi, le chômage et sa durée, les raisons entourant ce dernier, les heures travaillées et les salaires horaires au Canada excluent les territoires, tandis que celles sur les emplois vacants et les salaires hebdomadaires incluent l'ensemble des provinces et des territoires. Les chiffres de cette section proviennent de Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01, données désaisonnalisées, à moins d'indication contraire.
[13] Les données relatives à un exercice financier correspondent à des moyennes de données mensuelles ou trimestrielles. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués.
[14] Le marché du travail est considéré comme « serré » lorsqu'il y a beaucoup d'emplois vacants et peu de travailleurs disponibles, ce qui se traduit généralement par un ratio chômeurs-postes vacants plus faible.
[15] Le Quotidien — Estimations de la population du Canada : croissance démographique record en 2022 (statcan.gc.ca)
[16] La population active désigne la population civile non institutionnalisée âgée de 15 ans et plus qui participe au marché du travail, qu'elle occupe un emploi ou non. Consulter l'annexe 1.1 pour obtenir une définition plus complète.

de 0,9 %, tandis que leur population active a progressé de 1,8 %, ce qui a entraîné une hausse du taux d'activité (+0,6 p.p.). Une tendance similaire a été observée chez les 25 à 54 ans avec une augmentation de la population de 1,4 % et une augmentation de 2,1 % de la population active, résultant en une hausse du taux d'activité (+0,6 p.p.). À l'inverse, en raison du vieillissement de la population, le groupe des personnes âgées de 55 ans et plus a affiché la plus importante progression (+1,7 %), tandis que leur population active a diminué de 0,1 %, entraînant une réduction de leur taux d'activité (-0,7 p.p.).

Emploi et taux d'emploi

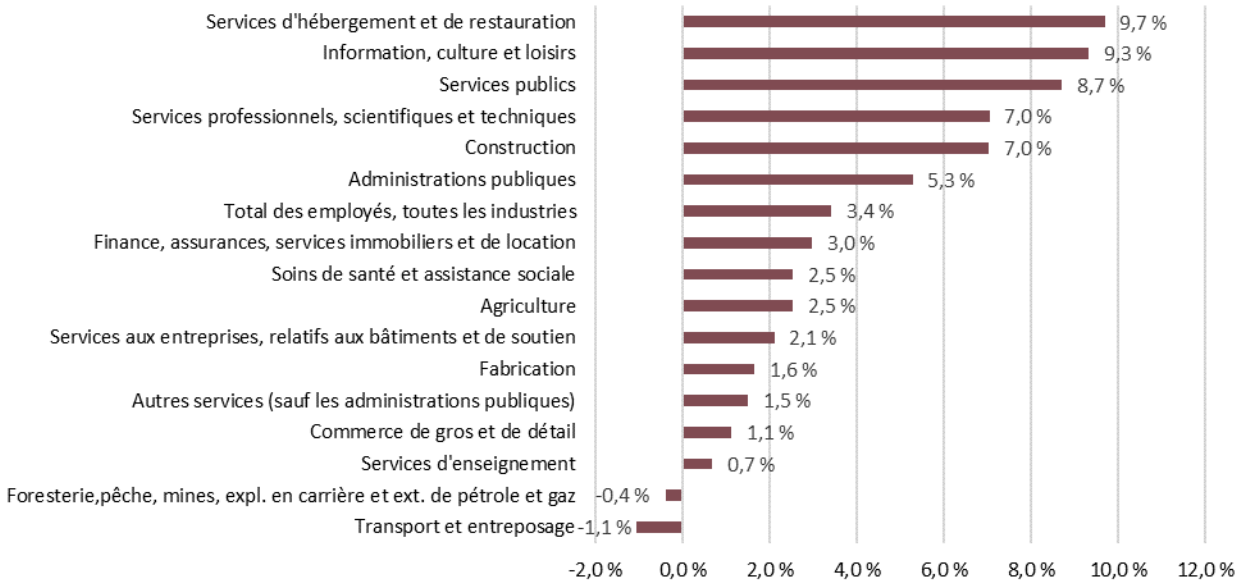
Pendant la période de référence, l'emploi total a maintenu sa tendance graduelle à la hausse, passant de 19,6 millions en mars 2022 à 20,1 millions en mars 2023 (+1,9 %). Le nombre de salariés à temps partiel a diminué de 35 600 (-1,0 %), tandis que celui des employés à temps plein a augmenté de 472 100 (+2,9 %) au cours de cette période. La croissance de l'emploi a été légèrement plus élevée dans le secteur privé (+2,3 %) que dans le secteur public (+1,6 %). Le nombre de travailleurs autonomes a augmenté de 0,7 %, comptant près de 2,7 millions en mars 2023, ce qui se rapproche du niveau prépandémique de 2,8 millions en février 2020. Au cours de 2022-23, l'emploi a augmenté dans les grandes entreprises[17] (500 salariés et plus), mais a diminué dans les autres catégories[18]. Les grandes entreprises représentaient près de la moitié des personnes en emploi (46,9 % au dernier trimestre de 2022-23).

Entre 2021-22 et 2022-23, la plupart des industries ont enregistré une croissance de l'emploi, mais plusieurs n'avaient pas encore retrouvé les niveaux observés avant la pandémie. Les 3 grandes industries ayant présenté les plus importantes progressions pendant la période de référence sont les services d'hébergement et de restauration (+9,7 %); l'information, la culture et les loisirs (+9,3 %) et les services publics (+8,7 %). Le transport et l'entreposage (-1,1 %) et la foresterie, la pêche, les mines, l'exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz (-0,4 %) forment les 2 industries ayant affiché un recul de l'emploi (consulter le graphique 4).

[17] Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH), tableau 14-10-0214-01, données trimestrielles non désaisonnalisées.

[18] La taille des entreprises est déterminée en fonction du total d'employés dans un ou plusieurs établissements. Les groupes suivants sont utilisés : les petites entreprises comptent de 0 à 19 employés; les petites à moyennes entreprises comptent de 20 à 99 employés, les moyennes à grandes entreprises comptent de 100 à 499 employés et les grandes entreprises comptent 500 employés ou plus.

Graphique 4 – Variation de l’emploi selon l’industrie, Canada, 2021-22 à 2022-23



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0355-01.

En ce qui concerne la répartition de l’emploi selon l’âge, les 15 à 24 ans ont connu la plus forte augmentation (+4,2 %) au cours de 2022-23 par rapport à 2021-22, suivi par les 25 à 54 ans (+3,5 %) et les 55 ans et plus (+2,7 %). Bien que ce dernier groupe ait été le seul à avoir rapporté une diminution de sa population active, ses chiffres en matière d’emploi ont néanmoins grimpé.

Au cours de 2022-23, en moyenne, les hommes occupaient 56,0 % des emplois à temps plein, tandis que les femmes en occupaient 44,0 %. À l’inverse, les femmes occupaient en moyenne 64,2 % des emplois à temps partiel, tandis que cette proportion était de 35,8 % pour les hommes. Ces proportions étaient similaires au cours de 2021-22, où les hommes constituaient 56,1 % des employés à temps plein et 37,0 % des employés à temps partiel, alors que les femmes formaient 43,9 % des employés à temps plein et 63,0 % des employés à temps partiel en moyenne. L’emploi à temps plein a augmenté de 3,5 % pour les hommes entre 2021-22 et 2022-23, et de 4,1 % pour les femmes. L’emploi à temps partiel a diminué de 1,8 % chez les hommes, tandis qu’il a augmenté de 3,1 % chez les femmes.

L'évolution de la nature du travail depuis le début de la pandémie de COVID-19

Une étude récente* de Statistique Canada a examiné les tendances touchant la nature du travail. Les 30 années précédant la pandémie ont été analysées et l'étude a démontré une transformation graduelle de la nature du travail au pays. La mondialisation et les technologies ont fait en sorte que l'emploi est passé de tâches manuelles et routinières à des tâches non routinières et cognitives. Ce phénomène a commencé à prendre de la vitesse pendant la pandémie. L'étude a montré qu'entre 2019 et 2022, l'augmentation des postes de gestion, professionnels et techniques (tâches non routinières et cognitives) fut semblable chez les hommes et les femmes. Toutefois, les hommes ont affiché un déclin des professions liées à la production, aux corps de métier, à la réparation et à l'exécution (tâches manuelles routinières) alors que les femmes ont connu une baisse des postes liés au service (tâches manuelles non routinières). Le rapport a aussi révélé que l'augmentation des postes comptant des tâches cognitives non routinières chez les jeunes travailleurs (25 à 34 ans) fut presque que le double de celle observée chez les travailleurs plus âgés (45 à 54 ans). Comme le souligne l'auteur, « les tendances par groupe d'âge peuvent donner un aperçu des tendances futures. »

*Statistique Canada, L'évolution de la nature du travail depuis le début de la pandémie de COVID-19. Ottawa : Statistique Canada, Rapports économiques et sociaux, Vol. 3, Nº 7, 2023.

La hausse du nombre total de personnes en emploi ne tient pas compte de la comparaison avec la croissance de la population en âge de travailler. Le taux d'emploi, qui correspond à la proportion de personnes âgées de 15 ans et plus ayant un emploi, tient compte de l'évolution de la population en âge de travailler.

Le taux d'emploi a augmenté de 1,1 p.p. pour atteindre 62,2 % au cours de 2022-23 par rapport à 2021-22, ce qui reste inférieur à son niveau le plus élevé de 63,2 % enregistré en 2007-08. Tant les hommes que les femmes ont affiché des taux d'emploi plus élevés en 2022-23 par rapport à l'exercice financier précédent (soit +0,9 p.p. et +1,3 p.p., respectivement). Selon les groupes d'âge, les 15 à 24 ans ont rapporté la plus forte hausse (+1,9 p.p.); leur taux se chiffrant à 59,0 %. Ils étaient suivis de près par les 25 à 54 ans, qui ont présenté une hausse de 1,6 p.p. pour parvenir à 84,9 %. Enfin, les 55 ans et plus ont connu la plus faible progression (+0,3 p.p.). Ils avaient également le taux d'emploi le plus faible de tous les groupes d'âge (35,1 % pour 2022-23). Par rapport aux autres pays du G7, le Canada se classe au premier rang pour ce qui est du taux d'emploi tout au long de la période 2022-23[19].

Chômage et taux de chômage

Le taux de chômage représente l'un des principaux éléments permettant de déterminer l'admissibilité aux prestations régulières. En vertu des règles originales du régime[20], un taux de chômage plus faible dans une région économique de l'assurance-emploi se traduit par un nombre plus élevé d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence pour avoir droit aux prestations régulières. Le taux de chômage dans une région économique de l'assurance-emploi joue également un rôle pour établir le nombre maximal de

[19] Organisation de coopération et de développement économiques, OCDE.stat, Marché du travail, Statistiques du marché du travail, statistiques à court terme, Statistiques à court terme sur le marché de travail, janvier 2024. Les données sur l'emploi et le chômage sont généralement comparables entre les pays de l'OCDE.

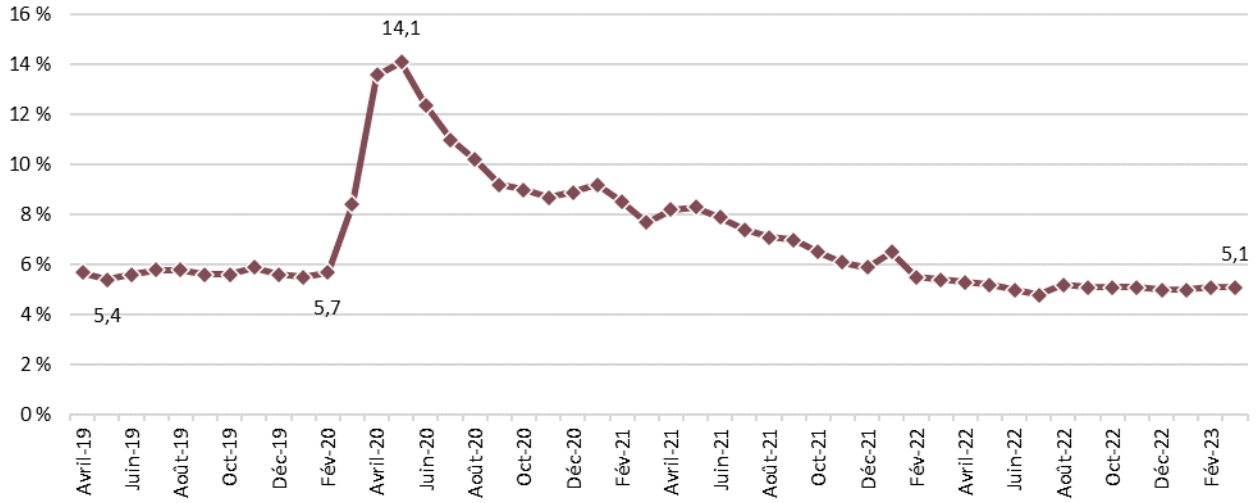
[20] 2 différents ensembles de mesures temporaires de l'assurance-emploi ont été mis en place ces dernières années. Les nouvelles demandes établies pendant la première moitié de 2022-23 étaient régies en vertu du deuxième ensemble de mesures temporaires tandis que celles qui l'ont été au cours de la deuxième moitié de 2022-23 étaient assujetties aux règles originales du régime.

semaines de prestations régulières auquel le prestataire a droit et le nombre de semaines de rémunération (appelé le diviseur) utilisées dans le calcul du taux de prestations hebdomadaires. Les variations régionales du taux de chômage sont abordées à la sous-section 1.3.

Le nombre de chômeurs est passé de 1,4 million en 2021-22 à 1,1 million en 2022-23, soit une réduction de 24,2 %. Combiné à l'augmentation de la taille de la population active au cours de la même période, le taux de chômage a diminué, chutant de 6,8 % en 2021-22 à 5,1 % en 2022-23. Au cours de 2022-23, le taux de chômage était quelque peu inférieur chez les femmes comparativement aux hommes (4,9 % contre 5,2 %). La baisse du taux de chômage a été presque identique pour les hommes (-1,8 p.p.) et pour les femmes (-1,7 p.p.). Au cours de 2022-23, les jeunes affichaient le taux de chômage le plus élevé, soit 9,8 %, contre 4,2 % pour les 25 à 54 ans et 4,6 % pour les 55 ans et plus. Par groupe d'âge, ce dernier groupe a enregistré la plus forte réduction de son taux de chômage (-2,6 p.p.) par rapport à 2021-22; venaient ensuite les 15 à 24 ans (-2,1 p.p.).

Le taux de chômage mensuel se situait à 5,4 % en mars 2022, ce qui était considéré comme un creux historique à ce moment. Au cours de 2022-23, il a maintenu sa tendance à la baisse et a atteint 5,1 % en mars 2023 (consulter le graphique 5).

Graphique 5 – Taux de chômage, Canada, avril 2019 à mars 2023



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0287-01.

Les facteurs qui influencent les stratégies de recherche d'emploi des chômeurs canadiens

Une récente étude ministérielle* a examiné les méthodes de recherche d'emploi des chômeurs canadiens, afin de mieux comprendre les facteurs déterminants derrière ces méthodes, et d'examiner leur efficacité en ce qui a trait au retour à l'emploi. L'étude s'est basée sur les données de l'Enquête sur la population active de 2015 à 2022. Sur cette période, la stratégie de recherche d'emploi la plus fréquemment utilisée était de consulter les offres d'emploi. Toutefois, les chercheurs d'emploi ont adopté des stratégies de recherche d'emploi plus diversifiées au fil du temps. Par exemple, la part des individus utilisant une seule méthode est passé de 43,3 % à 32,9 %, tandis que ceux utilisant 3 méthodes est passé de 15,9 % à 20,8 %.

L'étude a aussi trouvé que les chercheurs d'emploi qui préféraient des méthodes actives (tel que la communication directe avec l'employeur) ont davantage tendance à combiner plusieurs méthodes de recherche d'emploi. À l'inverse, les chercheurs d'emploi utilisant une seule méthode ont utilisé une méthode plus passive, tel que consulter des offres d'emploi. Les jeunes, notamment ceux âgés de 15 à 44 ans, ont démontré une plus grande intensité de recherche d'emploi en combinant diverses méthodes. De plus, un niveau de scolarité plus élevé était associé à une plus grande intensité dans la recherche d'emploi.

En moyenne, 20,4 % des chômeurs qui cherchaient un emploi sont parvenus à en trouver un dans le mois subséquent au cours de la période de 2015 à 2019**. Les méthodes actives de recherche d'emploi ont résulté dans un taux de retour à l'emploi plus élevé (par exemple, 22,6 % pour ceux qui ont communiqué directement avec l'employeur) que les méthodes passives (par exemple, 19,1 % pour ceux qui consultaient seulement les offres d'emploi). De plus, les taux de retour à l'emploi au cours de la même période étaient différents selon si les chercheurs d'emploi étaient éligibles à l'assurance-emploi ou non (24,8 % contre 18,6 %).

* EDSC Les facteurs qui influencent les stratégies de recherche d'emploi des chômeurs canadiens, (Ottawa: EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2024).
** La période de 2015 à 2019 a été utilisée dans cette section de l'étude afin de séparer l'impact des mesures liées à la COVID-19 de la période précédant 2020.

Durée du chômage[21]

En plus de la diminution du taux de chômage national au cours de 2022-23, 2 indicateurs mesurant la durée du chômage ont aussi présenté des tendances à la baisse.

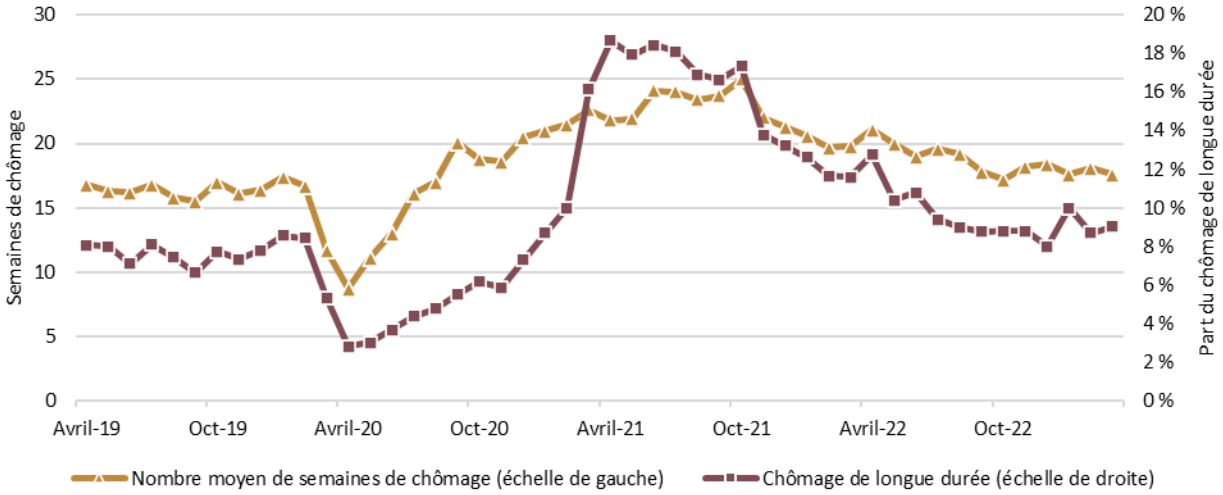
Dans un premier temps, la durée moyenne du chômage (le nombre de semaines consécutives de chômage pendant lesquelles une personne cherche du travail ou est mise à pied temporairement) a diminué comparativement à la période de référence précédente. Dans une perspective annuelle, elle a reculé, passant d'une moyenne de 22,3 semaines en 2021-22 à 18,7 semaines en 2022-23, ce qui représente une diminution de 3,6 semaines dans la durée moyenne du chômage (consulter le graphique 6). La durée moyenne du chômage était presque revenue à la moyenne d'avant la pandémie de 16,1 semaines en 2019-20. La plupart des indicateurs du marché du travail avaient retrouvé leur niveau d'avant la crise de

[21] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0342-01.

la COVID-19 au début de 2022-23, mais la durée moyenne du chômage était l'un des rares pour lesquels ce n'était pas le cas.

Dans un second temps, la part du chômage de longue durée (recherche continue d'un emploi pendant 52 semaines ou plus[22]) a poursuivi sa tendance à la baisse entamée au cours de 2021-22. Sur une base annuelle, cette part atteignait 9,6 % au cours de 2022-23, soit une diminution de 6,4 p.p. par rapport à celle de 15,9 % observée en 2021-22. Cette proportion était plus proche de celle enregistrée avant la pandémie, qui atteignait 7,5 % en 2019-20. En termes absolus, il s'agit d'une diminution de 129 000 chômeurs de longue durée en mars 2022 à 96 900 en mars 2023. Parmi les pays du G7, le Canada a rapporté en 2022 la plus faible proportion de chômage d'une durée d'un an ou plus[23].

Graphique 6 – Durée moyenne du chômage (en semaines) et part du chômage de longue durée (pourcentage de chômeurs depuis 52 semaines ou plus), Canada, avril 2019 à mars 2023



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0342-01.

Les 55 ans et plus sont généralement plus susceptibles de vivre des périodes plus longues de chômage. Au cours de 2022-23, la durée moyenne du chômage était plus longue chez les 55 ans et plus (27,9 semaines) comparativement au principal groupe d'âge actif (19,7 semaines) et aux jeunes (10,0 semaines). Par rapport à 2021-22, au sein des 3 groupes d'âge, la durée a reculé de 1,5 semaine, de 3,8 semaines et de 2,9 semaines, respectivement. De même, au cours de cette même période de 12 mois, la proportion des chômeurs de longue durée s'élevait à 15,2 % chez les 55 ans et plus comparativement à 10,6 % pour le principal groupe d'âge actif et à 3,5 % chez les jeunes, soit des diminutions de 7,9 p.p., de 6,2 p.p. et de 3,8 p.p. par rapport à 2021-22.

La part du chômage de longue durée était semblable pour les hommes et les femmes. Elle a atteint 10,3 % chez les hommes contre 8,7 % pour les femmes au cours de 2022-23. Par rapport à 2021-22, la part du

[22] Dans la publication Le Quotidien de Statistique Canada, le chômage de longue durée est défini comme les chômeurs qui sont continuellement à la recherche d'un emploi depuis 27 semaines ou plus. Cette définition diffère de celle des « 52 semaines ou plus » utilisée dans ce rapport et qui correspond à la période de référence pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi (consulter la section 2.1 du chapitre II pour obtenir de plus amples renseignements).
[23] Organisation de coopération et de développement économiques, marché du travail, janvier 2024.

chômage de longue durée a baissé de 6,4 p.p. pour les hommes et de 6,3 p.p. pour les femmes. Entre 2021-22 et 2022-23, la durée du chômage a reculé de 3,6 semaines pour les 2 groupes, avec une moyenne annuelle en 2022-23 de 19,6 semaines et 17,6 semaines respectivement.

Les chômeurs de long-terme et l'assurance-emploi, portrait et participation à de la formation

Une étude ministérielle récente* a étudié l'évolution du chômage de longue durée** au Canada entre 2006 et 2022 à l'aide de données provenant de l'Enquête sur la population active. L'étude a examiné le taux de chômage de longue durée*** ainsi que son lien avec le taux de chômage global, et a étudié ces concepts au cours de plusieurs périodes importantes, notamment pour la récession de 2008-2009, la crise pétrolière du milieu des années 2010 ainsi que la pandémie de COVID-19. L'étude a également examiné ces concepts selon les différences entre les sexes, les groupes d'âge et les régions géographiques, en plus d'identifier les groupes démographiques ayant historiquement affiché des plus hauts taux de chômage de longue durée.

Globalement, il y a un délai d'environ 10 à 12 mois entre les cycles observés pour le taux de chômage de longue durée et le taux de chômage global. Cependant, après une période de perturbations économiques, le taux de chômage de longue durée prend considérablement plus de temps à retrouver des niveaux observés avant le choc économique que le taux de chômage global.

En ce qui a trait aux différences entre les sexes, les hommes étaient davantage représentés de manière proportionnelle que les femmes au sein du chômage de longue durée pour la majeure partie de la période à l'étude. Ceux-ci ont affiché un taux de chômage de longue durée supérieur à celui des femmes au cours de 62 des 68 trimestres à l'étude. De plus, en moyenne sur l'entièreté de la période à l'étude, les hommes représentaient 59,9 % des chômeurs de longue durée, comparativement à 56,1 % des chômeurs et 52,8 % de la population active.

Les personnes âgées de 55 ans et plus ont affiché le plus haut taux de chômage de longue durée au cours des 68 trimestres à l'étude. Pour ce groupe d'âge, les parts de la population active, du chômage global et du chômage de longue durée ont toutes augmenté progressivement au cours de la période à l'étude, mais la part du chômage de longue durée a augmenté à un rythme supérieur.

En ce qui a trait aux différences géographiques, le taux de chômage de longue durée était plus élevé que la moyenne nationale à Terre-Neuve-et-Labrador et en Ontario pour la majeure partie de la période à l'étude. L'Alberta et la Saskatchewan ont également affiché des hauts taux de chômage de longue durée par rapport à la moyenne nationale depuis la crise pétrolière du milieu des années 2010.

* EDSC, Les chômeurs de long-terme et l'assurance-emploi, portrait et participation à de la formation (Ottawa : EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2024).
** Dans l'étude, le chômage de longue durée se rapporte aux personnes en situation de chômage pour une période continue de 52 semaines ou plus. Dans certaines sections de l'étude, une définition de 27 semaines en situation de chômage pour une période continue est utilisée pour des raisons d'échantillonnage.
*** Le taux de chômage de longue durée se rapporte à la part du chômage de longue durée au sein des chômeurs.

Cause du chômage[24]

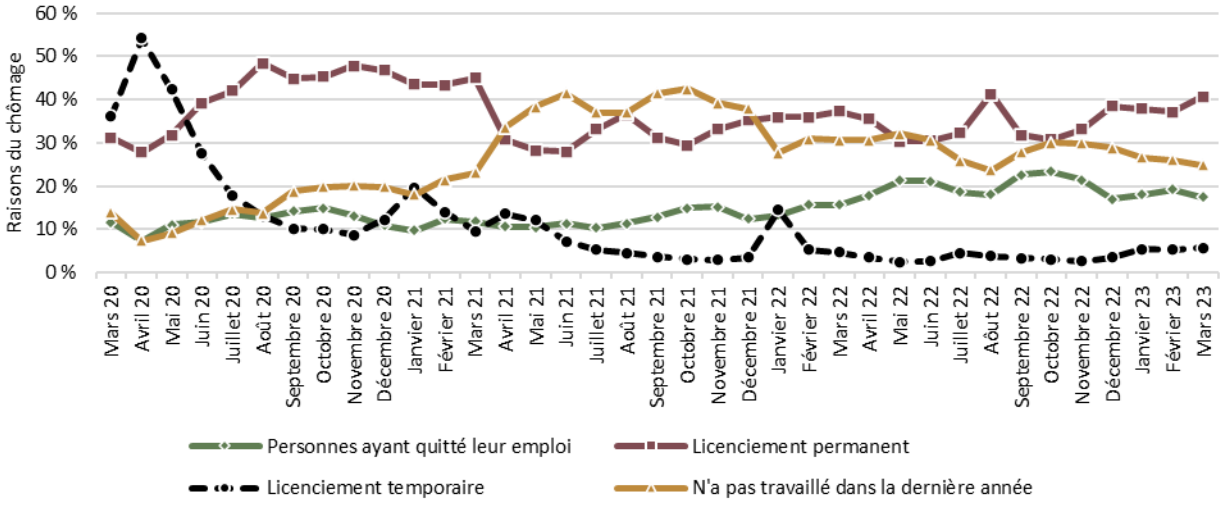
En général, les travailleurs peuvent devenir chômeurs pour différentes raisons, et la cause du chômage est un facteur clé pour déterminer si une personne est admissible aux prestations d'assurance-emploi. Les prestations régulières d'assurance-emploi ne sont offertes qu'aux personnes qui ont perdu leur emploi pour des raisons hors de leur contrôle ou qui ont quitté leur emploi pour un motif valable.

L'Enquête sur la population active fait état de 5 catégories de raisons de chômage[25] : les personnes qui quittent leur emploi, les mises à pied permanentes, les mises à pied temporaires, les personnes qui n'ont pas travaillé l'année précédente et celles qui n'ont jamais travaillé. Parmi ces dernières, les mises à pied permanentes et temporaires sont les plus pertinentes pour la gestion du régime d'assurance-emploi. Cependant, la pandémie de COVID-19 a entraîné de nombreuses personnes à perdre leur emploi et à rester au chômage. Ceci a entraîné une proportion plus importante de chômeurs qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année. Au début de 2021-22, le nombre de chômeurs n'ayant pas travaillé pendant les 52 dernières semaines a augmenté de manière importante, ce qui suppose que ces personnes ont perdu leur emploi au début de la pandémie et n'avaient pas encore repris le travail. Vers la fin de 2021-22, cette proportion a commencé à diminuer, et cette tendance s'est poursuivie au cours de 2022-23. La part des chômeurs n'ayant pas travaillé au cours de la dernière année est passée de 30,6 % en avril 2022 à 24,9 % en mars 2023.

Pendant la majeure partie de 2022-23, la part du chômage attribuable aux mises à pied permanentes a été la plus importante (35,0 % en moyenne pour 2022-23), ce qui correspond aux raisons fournies avant la pandémie de COVID-19. La part du chômage attribuable aux mises à pied temporaires, qui avait augmenté au cours des 2 derniers exercices financiers (2020-21 et 2021-22), est également revenue aux niveaux observés avant la pandémie (3,8 % en moyenne pour 2022-23). Enfin, la part des personnes ayant quitté leur emploi, qui avait diminué durant des 2 derniers exercices, a retrouvé son niveau d'avant la pandémie (19,6 % en moyenne pour 2022-23).

[24] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0125-01, données non désaisonnalisées.
[25] La raison pour laquelle les personnes ont quitté leur emploi n'est connue que pour celles qui ont travaillé au cours des 12 mois précédents.

Graphique 7 – Proportion du chômage selon la raison, Canada, mars 2020 à mars 2023



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0125-01, données non désaisonnalisées.

Heures de travail[26]

Les heures de travail sont étroitement liées à la gestion de l'assurance-emploi. Le nombre d'heures d'emploi assurable représente un critère d'admissibilité clé au régime d'assurance-emploi, car les prestataires doivent avoir travaillé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi. Le nombre d'heures d'emploi assurable aide aussi à déterminer, en conjonction avec le taux de chômage régional, le nombre maximum de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles un prestataire a droit.

Le nombre moyen d'heures habituellement travaillées par les Canadiens, tous emplois confondus, se situait à 36,6 par semaine au cours de 2022-23. Ce nombre est semblable à celui des exercices financiers précédents, ne présentant qu'une légère augmentation (+0,2 heure) par rapport à 2021-22. En revanche, le nombre moyen d'heures réellement travaillées reflète les diminutions ou les augmentations temporaires des heures de travail, par exemple les heures perdues pour cause de maladie ou de vacances ou encore les heures supplémentaires. Le nombre moyen d'heures réellement travaillées par travailleur, tous emplois confondus, n'a pratiquement pas changé entre 2021-22 et 2022-23, ne subissant qu'une légère baisse de 0,3 %, passant de 32,8 heures par semaine au cours de 2021-22 à 32,7 heures par semaine au cours de 2022-23.

Postes vacants[27] et resserrement du marché du travail

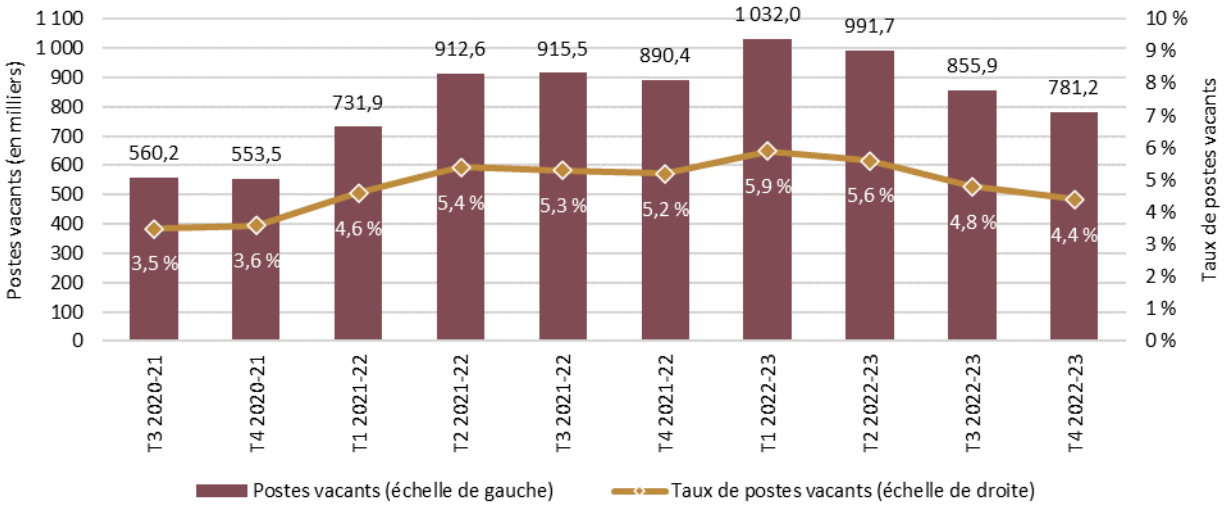
Le nombre de postes vacants correspond au nombre de postes inoccupés pour lesquels les employeurs cherchent activement des travailleurs, tandis que le taux de postes vacants représente le nombre d'emplois vacants exprimé en pourcentage de tous les emplois occupés et vacants.

Au cours des 2 premiers trimestres de 2022-23, le nombre et le taux de postes vacants ont atteint des niveaux sans précédent, supérieurs au sommet enregistré au cours de 2021-22 (consulter le graphique 8),

[26] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0042-01, données non désaisonnalisées.
[27] Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0326-01, données non désaisonnalisées.

ce qui témoigne d'un resserrement accru du marché du travail. Au premier trimestre de 2022-23, le taux de postes vacants se situait à un niveau historique de 5,9 %. Les niveaux du nombre et du taux de postes vacants ont ensuite diminué de manière constante. Par rapport au dernier trimestre de 2021-22, le dernier trimestre de 2022-23 a affiché une baisse de 12,3 % des postes vacants et une diminution de 0,8 point de pourcentage du taux de postes vacants.

Graphique 8 – Emplois vacants et taux de postes vacants, Canada, troisième trimestre de 2020-21* au quatrième trimestre de 2022-23



*Statistique Canada a temporairement suspendu la collecte de données pour l'Enquête sur les postes vacants et les salaires pendant les 2 premiers trimestres de 2020-21.
Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0326-01, données non désaisonnalisées.

Au cours du dernier trimestre de 2022-23, une baisse du nombre de postes vacants a été observée dans la plupart des groupes industriels, à l'exception des services publics (+7,2 %), des services d'enseignement (+2,5 %) et des soins de santé et de l'assistance sociale (+6,1 %) par rapport au dernier trimestre de l'exercice précédent (consulter le tableau 1). Parmi les industries où le nombre de postes vacants est le plus faible, celles de l'information, de la culture et de la communication (-27,8 %); de la fabrication (-26,8 %), et des services professionnels, scientifiques et techniques (-25,4 %) ont enregistré les diminutions les plus marquées au dernier trimestre de 2022-23 comparativement au dernier trimestre de 2021-22.

Le taux de postes vacants a également diminué dans la plupart des groupes industriels. La plus forte baisse a été enregistrée dans les services d'hébergement et de restauration (-2,6 p.p.), ce qui est conforme à l'importante augmentation de l'emploi observée dans cette industrie. Toutefois, cette industrie a conservé le taux de postes vacants le plus élevé de tous les groupes industriels (7,3 %) au dernier trimestre de 2022-23 (consulter le tableau 1). Cette situation s'explique en partie par un taux de rotation du personnel plus important dans cette industrie, ce qui entraîne la publication d'offres d'emploi plus fréquentes. Les services professionnels, scientifiques et techniques (-1,8 p.p.) et l'industrie de la fabrication (-1,4 p.p.) constituaient les 2 autres industries ayant enregistré la plus forte baisse du taux de postes vacants au dernier trimestre de 2022-23 par rapport au même trimestre de 2021-22. Les soins de santé et l'assistance sociale (+0,2 p.p.) et les services publics (+0,1 p.p.) ont été les 2 seules industries à présenter

une hausse de leur taux de postes vacants au dernier trimestre 2022-23 par rapport au même trimestre de 2021-22.

Tableau 1 – Postes vacants et taux de postes vacants, selon l'industrie, Canada, quatrième trimestre de 2021-22 et de 2022-23

Industrie	Postes vacants Quatrième trimestre de 2021-22	Postes vacants Quatrième trimestre de 2022-23	Variation (%) des postes vacants Quatrième trimestre de 2021-22 au quatrième trimestre de 2022-23	Taux de postes vacants Quatrième trimestre de 2021-22 (%)	Taux de postes vacants Quatrième trimestre de 2022-23 (%)	Variation (p.p.) du taux de postes vacants Quatrième trimestre de 2021-22 au quatrième trimestre de 2022-23
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	13 745	11 455	-16,7 %	6,2	5,2	-1,0
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	8 760	8 045	-8,2 %	4,2	3,7	-0,5
Services publics	2 850	3 055	+7,2 %	2,2	2,3	+0,1
Construction	72 090	64 315	-10,8 %	6,5	5,6	-0,9
Fabrication	82 705	60 550	-26,8 %	5,2	3,8	-1,4
Commerce de gros	36 105	28 730	-20,4 %	4,3	3,4	-0,9
Commerce de détail	85 740	73 335	-14,5 %	4,1	3,5	-0,6
Transport et entreposage	44 130	43 790	-0,8 %	5,3	5,0	-0,3
Industries de l'information et culturelle	17 720	12 785	-27,8 %	4,6	3,3	-1,3
Finance et assurances	35 450	30 655	-13,5 %	4,3	3,5	-0,8
Services immobiliers et services de location et de location à bail	11 240	10 420	-7,3 %	3,9	3,5	-0,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	69 565	51 885	-25,4 %	5,9	4,1	-1,8
Gestion de sociétés et d'entreprises	4 810	4 720	-1,9 %	3,7	3,6	-0,1
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	57 930	47 430	-18,1 %	6,8	5,5	-1,3
Services d'enseignement	23 505	24 100	+2,5 %	1,6	1,6	0,0
Soins de santé et assistance sociale	135 570	143 870	+6,1 %	5,8	6,0	+0,2
Arts, spectacles et loisirs	15 160	13 860	-8,6 %	6,0	4,8	-1,2
Services d'hébergement et de restauration	121 665	98 140	-19,3 %	9,9	7,3	-2,6
Autres services (sauf les administrations publiques)	35 745	34 960	-2,2 %	6,4	6,0	-0,4
Administrations publiques	15 900	15 105	-5,0 %	3,0	2,8	-0,2
Toutes les industries	**890 385**	**781 205**	**-12,3 %**	**5,2**	**4,4**	**-0,8**

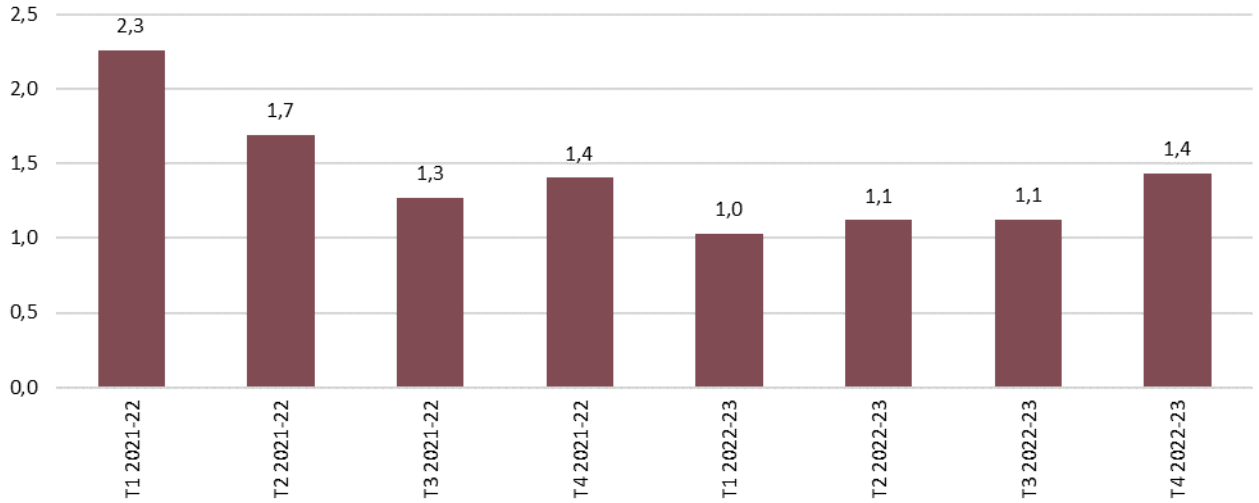
Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0326-01, données non désaisonnalisées.

Les postes vacants deviennent généralement plus difficiles à pourvoir lorsque la main-d'œuvre disponible, principalement les chômeurs, diminue par rapport au nombre de postes vacants. Dans ce cas, le marché du travail se « resserre ». En revanche, les postes vacants devraient être plus faciles à pourvoir lorsque le nombre de chômeurs augmente par rapport au nombre des postes vacants, auquel cas il est dit que le resserrement du marché du travail connaît un relâchement. Le ratio chômeurs-postes vacants représente

un indicateur de resserrement du marché du travail. Il mesure le nombre potentiel de chômeurs disponibles pour chaque poste vacant. Lorsqu'il est plus faible, ce ratio correspond à un marché du travail plus tendu et puisqu'il y a moins de chômeurs pour pourvoir les postes, ceux-ci peuvent demeurer vacants plus longtemps. À l'inverse, le marché du travail est moins tendu si ce ratio est plus élevé. Une comparaison de ce dernier à 2 moments précis montre comment les conditions du marché du travail évoluent au cours de la période.

Sur une base annuelle, ce ratio a suivi une tendance à la baisse, passant de 1,7 au cours de 2021-22 à 1,2 au cours de 2022-23. À l'instar des niveaux plus élevé de postes vacants et du taux des postes vacants observés au début de l'exercice financier, les 3 premiers trimestres de 2022-23 ont enregistré le niveau le plus bas du ratio chômeurs-postes vacants, ce qui indique que les conditions du marché du travail ont été tendues durant cette période. Toutefois, le resserrement du marché du travail a commencé à s'atténuer, alors qu'un ratio plus important (1,4) a été observé au quatrième trimestre de 2022-23 (consulter le graphique 9).

Graphique 9 – Ratio chômeurs-postes vacants, Canada, 2021-22 à 2022-23



Sources : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0326-01, données non désaisonnalisées (pour les postes vacants) et Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0022-01 (pour les chômeurs).

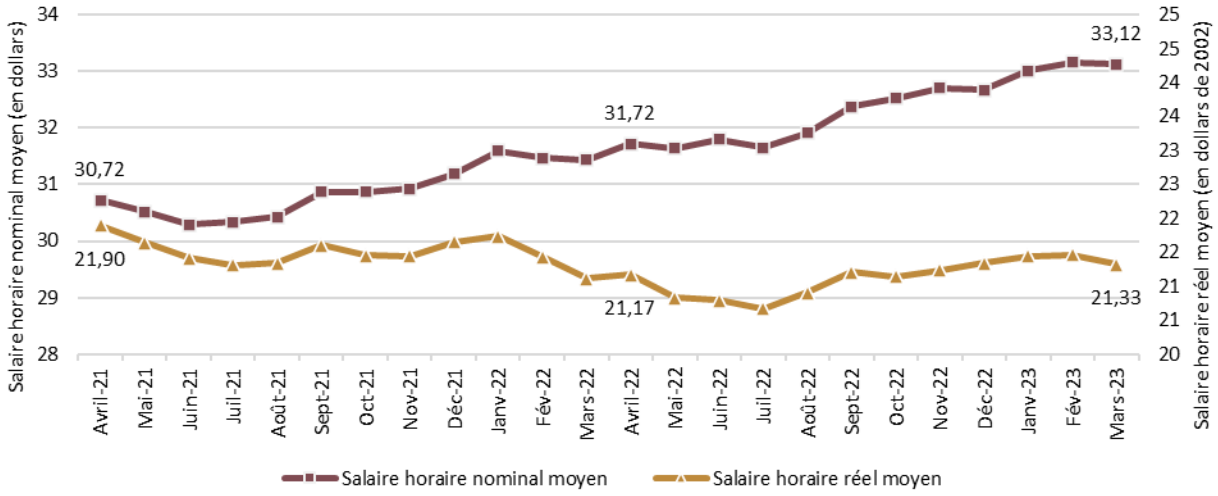
Salaire[28]

Les revenus d'emploi constituent un autre élément important pour la gestion du régime d'assurance-emploi. Ils permettent de calculer les cotisations d'assurance-emploi versées par les employeurs et les employés, ainsi que le niveau des prestations auquel les prestataires ont droit. Les revenus d'emploi peuvent représenter une combinaison de salaires horaires et d'heures travaillées, un montant fixe payé pour une période précise (une semaine, par exemple) ou encore prendre la forme de commissions, de pourboires ou de primes. Les salaires horaires et hebdomadaires moyens sont donc examinés.

[28] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0113-01, données non désaisonnalisées.

Divers facteurs ont une influence sur la dynamique de la croissance des salaires, notamment la productivité du travail, le resserrement sur le marché du travail, les attentes en matière d'inflation, les tendances démographiques, les changements structurels et l'augmentation du salaire minimum. Au cours de 2022-23, le salaire horaire nominal moyen a poursuivi sa progression observée au cours de 2021-22. Il est passé de 30,72 $ en avril 2021 à 33,12 $ en mars 2023. Cette évolution était prévisible en raison des tensions sur le marché du travail, les pénuries de main-d'œuvre ayant poussé les salaires à la hausse[29]. Cependant, dans le contexte d'une inflation élevée au cours de cette même période, le salaire horaire réel moyen a légèrement diminué au cours de 2022-23 par rapport à 2021-22 (consulter le graphique 10).

Graphique 10 - Salaire horaire moyen mensuel nominal et réel, Canada, avril 2021 à mars 2023



Sources : Statistique Canada, Mesures de l'indice des prix à la consommation, Tableau 18-10-0004-01 (pour l'IPC) et Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0063-01 (pour le salaire horaire).

La rémunération hebdomadaire nominale moyenne est influencée non seulement par le salaire horaire nominal moyen, mais aussi par le nombre d'heures réellement travaillées par semaine. Comme mentionné précédemment, le nombre moyen d'heures réellement travaillées par semaine est demeuré relativement stable au cours de la période de référence. Par conséquent, la rémunération hebdomadaire nominale moyenne a suivi les mêmes tendances que celles observées pour le salaire horaire nominal moyen. Ils ont augmenté de 2,9 %, passant de 1 139 $ en 2021-22 à 1 171 $ en 2022-23, ce qui équivaut à une hausse hebdomadaire de 32,91 $. En valeur réelle, les salaires hebdomadaires moyens ont diminué par rapport à l'accroissement de l'IPC[30].

[29] Rapport sur la politique monétaire, juillet 2022.
[30] Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, Tableau 14-10-0203-01, tous les employés et incluant les heures supplémentaires, données non désaisonnalisées (pour le revenu hebdomadaire nominal moyen) et Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuel, données non désaisonnalisées (pour l'IPC).

1.3 Le marché du travail régional du Canada

L'évolution générale du marché du travail observé à l'échelle nationale n'est pas toujours uniforme d'une région à l'autre. Cette sous-section examine ce phénomène au Canada à l'échelle des provinces et des territoires[31].

Population active et taux d'activité

Au cours de 2022-23, chaque province et territoire a enregistré une augmentation de sa population active par rapport à 2021-22. À l'exclusion des territoires, l'Alberta a affiché la plus forte croissance de sa population active (+2,5 %), suivi de la Nouvelle-Écosse (+2,0 %) et du Nouveau-Brunswick (+1,7 %) au cours des 2 exercices financiers (consulter le tableau 2).

À l'échelle nationale, y compris les territoires, le taux d'activité est resté stable au cours de 2022-23 par rapport à 2021-22. Les Territoires du Nord-Ouest (+1,4 p.p.), le Nunavut (+1,4 p.p.), Terre-Neuve-et-Labrador (+0,3 p.p.) et le Québec (+0,2 p.p.) ont été les seuls à enregistrer une augmentation plus importante du taux d'activité au cours des 2 exercices financiers. La plus forte baisse a été observée à l'Île-du-Prince-Édouard (-1,7 p.p.) (consulter le tableau 2).

Tableau 2 – Changement à la population active et au taux d'activité, selon la province et le territoire, Canada, 2021-22 à 2022-23

Province ou territoire	Variation de la population active 2021-22 à 2022-23	Taux d'activité 2021-22	Taux d'activité 2022-23	Variation du taux d'activité (p.p.) 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	+1,5 %	57,9 %	58,2 %	+0,3
Île-du-Prince-Édouard	+1,1 %	66,6 %	65,0 %	-1,7
Nouvelle-Écosse	+2,0 %	62,1 %	61,8 %	-0,3
Nouveau-Brunswick	+1,7 %	61,1 %	60,7 %	-0,4
Québec	+1,3 %	64,3 %	64,5 %	+0,2
Ontario	+1,5 %	65,5 %	65,4 %	0,0
Manitoba	+1,0 %	67,0 %	66,7 %	-0,3
Saskatchewan	+1,3 %	67,8 %	67,6 %	-0,2
Alberta	+2,5 %	69,8 %	69,8 %	0,0
Colombie-Britannique	+1,2 %	65,3 %	65,1 %	-0,3
Yukon	+0,2 %	73,4 %	72,2 %	-1,2
Territoires du Nord-Ouest	+2,2 %	74,1 %	75,6 %	+1,4
Nunavut	+4,7 %	62,7 %	64,1 %	+1,4
Canada*	**+1,5 %**	**65,5 %**	**65,5 %**	**0,0**

* Les données sur la population active et le taux d'activité excluent les territoires. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.
Source : Statistique Canada; Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0287-01 et 14-10-0292-01, données désaisonnalisées.

[31] Les chiffres de cette section proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, à moins d'indication contraire. Les données sur les provinces sont issues du Tableau 14-10-0287-01 et ont été désaisonnalisées. Celles sur les territoires sont tirées du Tableau 14-10-0292-01, moyenne mobile de 3 mois, données désaisonnalisées.

Emploi et taux d'emploi

L'emploi a augmenté dans l'ensemble des provinces et territoires au cours de 2022-23 par rapport à 2021-22. Les plus fortes hausses ont été enregistrées en Alberta (+4,8 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (+4,4 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (+4,4 %) (consulter le tableau 3). Au cours des 2 mêmes exercices financiers, le taux d'emploi a progressé dans chaque province et territoire, à l'exception du Yukon où il est demeuré pratiquement inchangé. Au cours de 2022-23, les taux d'emploi de l'Alberta, de la Saskatchewan, du Manitoba, du Yukon et des Territoires du Nord-Ouest dépassaient le taux national (consulter le tableau 3).

Tableau 3 – Variation de l'emploi et du taux d'emploi, selon la province et le territoire, Canada, 2021-22 à 2022-23

Province ou territoire	Variation de l'emploi 2021-22 à 2022-23	Taux d'emploi 2021-22	Taux d'emploi 2022-23	Variation du taux d'emploi (p.p.) 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	+4,4 %	50,4 %	52,1 %	+1,7
Île-du-Prince-Édouard	+4,4 %	60,0 %	60,4 %	+0,4
Nouvelle-Écosse	+4,0 %	57,1 %	57,9 %	+0,8
Nouveau-Brunswick	+3,8 %	55,8 %	56,5 %	+0,8
Québec	+2,7 %	60,8 %	61,8 %	+1,0
Ontario	+3,7 %	60,6 %	61,9 %	+1,3
Manitoba	+2,4 %	63,1 %	63,7 %	+0,6
Saskatchewan	+2,9 %	63,8 %	64,6 %	+0,8
Alberta	+4,8 %	64,4 %	65,9 %	+1,5
Colombie-Britannique	+2,7 %	61,5 %	62,1 %	+0,7
Yukon	+1,7 %	69,4 %	69,3 %	-0,1
Territoires du Nord-Ouest	+2,6 %	70,1 %	71,6 %	+1,5
Nunavut	+3,9 %	55,3 %	56,1 %	+0,8
Canada*	**+3,4 %**	**61,0 %**	**62,2 %**	**+1,1**

* Les données sur l'emploi et les taux d'emploi du Canada excluent les territoires. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0287-01 et 14-10-0292-01, données désaisonnalisées.

Chômage et taux de chômage

L'ensemble des provinces et territoires ont affiché une baisse importante du chômage au cours de 2022-23 par rapport à l'exercice précédent, à l'exception du Nunavut où une augmentation de 11,5 % du nombre de chômeurs a été enregistrée (consulter le tableau 4). L'Île-du-Prince-Édouard (-29,2 %), l'Ontario (-26,3 %), le Yukon (-25,6 %), l'Alberta (-24,9 %) et la Saskatchewan (-24,2 %) ont rapporté les diminutions les plus marquées.

Entre 2021-22 et 2022-23, l'ensemble des provinces et territoires, à l'exception d'un seul, ont présenté une réduction de leur taux de chômage en raison d'une baisse du nombre de chômeurs et d'un accroissement de la taille de la population active. Le Nunavut a affiché une hausse du taux de chômage de 0,8 p.p. à cause d'un chômage plus élevé. Au cours de 2022-23, le Québec (4,2 %), le Manitoba, la Saskatchewan et la

Colombie-Britannique (4,5 %), ainsi que le Yukon (4,1 %) ont rapporté des taux de chômage inférieurs au taux national (5,1 %) au cours de 2022-23 (consulter le tableau 4).

Tableau 4 – Variation du chômage et du taux de chômage, selon la province et le territoire, Canada, 2021-22 à 2022-23

Province ou territoire	Variation du chômage 2021-22 à 2022-23	Taux de chômage 2021-22	Taux de chômage 2022-23	Variation du taux de chômage (p.p.) 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	-18,2 %	13,0 %	10,5 %	-2,5
Île-du-Prince-Édouard	-29,2 %	10,0 %	7,0 %	-3,0
Nouvelle-Écosse	-20,9 %	8,1 %	6,2 %	-1,8
Nouveau-Brunswick	-20,2 %	8,8 %	6,9 %	-1,9
Québec	-22,1 %	5,5 %	4,2 %	-1,3
Ontario	-26,3 %	7,4 %	5,4 %	-2,0
Manitoba	-20,8 %	5,7 %	4,5 %	-1,2
Saskatchewan	-24,2 %	6,0 %	4,5 %	-1,5
Alberta	-24,9 %	7,7 %	5,6 %	-2,0
Colombie-Britannique	-22,5 %	5,9 %	4,5 %	-1,4
Yukon	-25,6 %	5,5 %	4,1 %	-1,4
Territoires du Nord-Ouest	-0,6 %	5,6 %	5,5 %	-0,2
Nunavut	+11,5 %	11,9 %	12,7 %	+0,8
Canada*	**-24,2 %**	**6,8 %**	**5,1 %**	**-1,7**

* Les données canadiennes sur le chômage et le taux de chômage excluent les territoires. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.
Source : Statistique Canada; Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0287-01 et 14-10-0292-01, données désaisonnalisées.

Durée du chômage

Au cours de 2022-23, seule l'Île-du-Prince-Édouard a connu une augmentation de la durée moyenne du chômage (+10,9 %) par rapport à 2021-22, et ce, pour un troisième exercice financier consécutif (consulter le tableau 5). Les autres provinces ont quant à elles enregistré une diminution de la durée moyenne du chômage. L'Alberta (-26,6 %) et l'Ontario (-18,0 %) sont les 2 seules provinces à avoir affiché une plus grande réduction de la durée moyenne par rapport à la moyenne nationale (-16,3 %) entre 2021-22 et 2022-23.

Tableau 5 – Durée moyenne du chômage, selon la province, Canada, 2021-22 à 2022-23

Province	Durée moyenne du chômage 2021-22	Durée moyenne du chômage 2022-23	Différence de la durée moyenne du chômage 2021-22 à 2022-23	Variation (%) de la durée moyenne du chômage 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	21,6	18,8	-2,8	-13,1 %
Île-du-Prince-Édouard	17,2	19,0	+1,9	+10,9 %
Nouvelle-Écosse	21,9	19,8	-2,0	-9,3 %
Nouveau-Brunswick	19,0	16,9	-2,1	-11,1 %
Québec	19,0	18,0	-1,0	-5,5 %
Ontario	23,0	18,8	-4,1	-18,0 %
Manitoba	20,5	18,2	-2,3	-11,2 %
Saskatchewan	23,1	20,3	-2,8	-12,3 %
Alberta	27,7	20,3	-7,4	-26,6 %
Colombie-Britannique	20,2	17,1	-3,2	-15,6 %
Canada	**22,3**	**18,7**	**-3,6**	**-16,3 %**

*Excluant les territoires. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.
Source : Statistique Canada; enquête sur la population active, Tableau 14-10-0342-01.

Heures et rémunération hebdomadaires

Le nombre moyen d'heures hebdomadaires réellement travaillées au cours de 2022-23 a diminué par rapport à l'exercice financier précédent dans presque toutes les provinces, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard (+0,2 %) et de l'Ontario (+0,2 %). Le Manitoba (-2,4 %), le Nouveau-Brunswick (-0,8 %) et l'Alberta (-0,8 %) ont enregistré la plus forte baisse entre 2021-22 et 2022-23 (consulter le tableau 6). Cependant, l'Alberta comptait toujours le nombre moyen d'heures hebdomadaires réellement travaillées le plus élevé en 2022-23, soit 34,0 heures.

La rémunération hebdomadaire nominale moyenne a augmenté au cours de 2022-23 dans toutes les provinces et territoires par rapport à 2021-22. Cependant, l'inflation a également progressé au cours de la même période. À l'exception du Nunavut, la hausse de la rémunération hebdomadaire nominale dans l'ensemble des provinces et territoires a été inférieure à celle de l'IPC, ce qui indique une diminution du pouvoir d'achat moyen des travailleurs au cours de 2022-23. La variation de la rémunération hebdomadaire nominale moyenne était supérieure à la moyenne nationale pour la plupart des provinces, y compris toutes les provinces de l'Atlantique. L'Ontario et l'Alberta ont connu une croissance légèrement inférieure à la moyenne nationale et, en raison de leur taille, ont entraîné une baisse de la moyenne nationale (consulter le tableau 6).

Tableau 6 – Rémunération hebdomadaire nominale, heures hebdomadaires travaillées et indice des prix à la consommation selon la province ou le territoire, Canada, 2021-22 à 2022-23

Province ou territoire	Moyenne des heures hebdomadaires travaillées* 2022-23	Variation de la moyenne des heures hebdomadaires travaillées (%) 2021-22 à 2022-23	Rémunération hebdomadaire nominale moyenne** 2022-23	Variation de la rémunération hebdomadaire nominale moyenne (%) 2021-22 à 2022-23	Variation de l'indice des prix à la consommation (%) 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	33,7	-0,7 %	1 160 $	4,6 %	6,3 %
Île-du-Prince-Édouard	33,9	+0,2 %	987 $	3,5 %	8,4 %
Nouvelle-Écosse	32,4	-0,7 %	1 027 $	3,8 %	7,5 %
Nouveau-Brunswick	33,6	-0,8 %	1 076 $	5,5 %	7,1 %
Québec	31,8	-0,5 %	1 119 $	3,3 %	6,6 %
Ontario	32,9	+0,2 %	1 200 $	2,4 %	6,5 %
Manitoba	32,7	-2,4 %	1 069 $	4,0 %	7,8 %
Saskatchewan	33,8	-0,7 %	1 147 $	2,8 %	6,8 %
Alberta	34,0	-0,8 %	1 261 $	2,3 %	6,0 %
Colombie-Britannique	32,2	-0,2 %	1 171 $	3,1 %	7,0 %
Yukon	s.o.	s.o.	1 339 $	2,2 %	7,3 %
Territoires du Nord-Ouest	s.o.	s.o.	1 570 $	1,5 %	7,0 %
Nunavut	s.o.	s.o.	1 582 $	4,8 %	3,9 %
Canada* **	**32,7**	**-0,3 %**	**1 171 $**	**2,9 %**	**6,6 %**

* Les heures hebdomadaires travaillées reflètent le nombre d'heures réellement travaillées pendant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active pour l'ensemble des emplois, y compris les heures supplémentaires.

** Les données sur la rémunération sont fondées sur la paye brute avant les retenues à la source, ce qui comprend le revenu gagné pour les heures supplémentaires.

*** Excluant les territoires. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0042-01, données non désaisonnalisées (pour les heures travaillées); Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail, Tableau 14-10-0203-01, données non désaisonnalisées (pour la rémunération hebdomadaire nominale), et Indice des prix à la consommation, tableau 18-10-0004-01, données non désaisonnalisées (pour l'IPC).

Postes vacants et resserrement du marché du travail

La comparaison entre le dernier trimestre de 2022-23 et le même trimestre de 2021-22 montre que le nombre de postes vacants a diminué dans toutes les provinces, à l'exception de la Saskatchewan (+14,6 %), du Manitoba (+2,3 %), de la Nouvelle-Écosse (+2,1 %) et de l'ensemble des territoires (consulter le tableau 7). La Colombie-Britannique (-17,2 %), l'Ontario (-16,9 %) et le Québec (-12,4 %) ont enregistré la plus forte baisse du nombre de postes vacants. À l'exception des territoires, la Colombie-Britannique et le Québec (5,8 % et 5,6 %, respectivement) étaient les seules provinces où le taux de postes vacants était supérieur à la moyenne nationale (5,2 %) au cours de 2022-23.

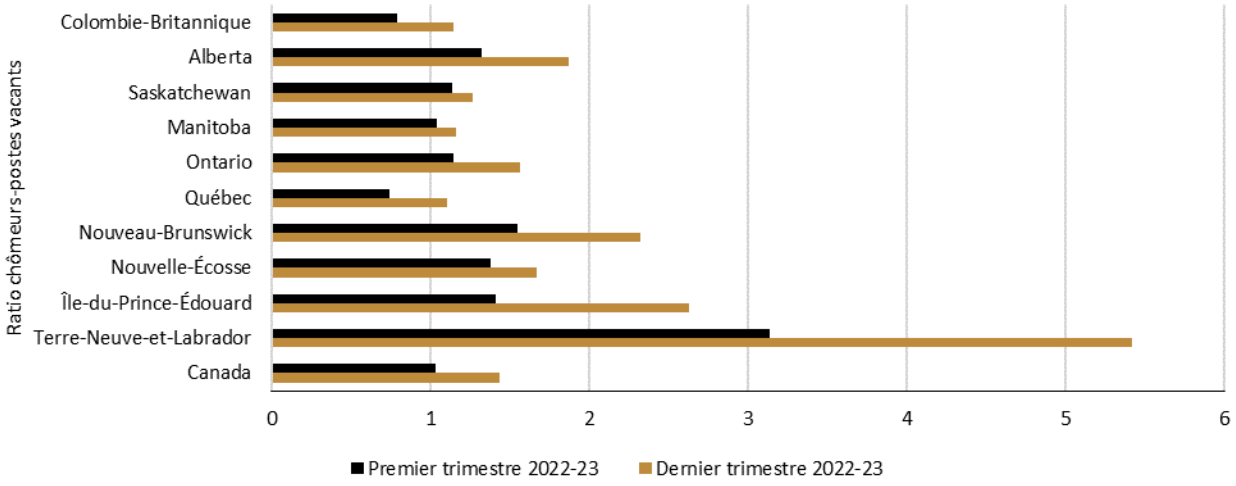
La diminution du nombre de postes vacants dans la plupart des provinces indique un assouplissement du resserrement du marché du travail. Toutefois, sur la base du ratio annuel chômeurs-postes vacants, le marché du travail semble toujours tendu dans de nombreuses provinces au cours de 2022-23. Néanmoins, ce ratio atteignait un niveau historiquement bas au début de 2022-23, mais il a augmenté dans toutes les provinces pendant le reste de l'exercice financier, ce qui a conduit à un certain relâchement du marché du travail (consulter le graphique 11).

Tableau 7 – Variation du nombre de postes vacants, taux de postes vacants et ratio chômeurs-postes vacants, selon la province ou le territoire, Canada, 2022-23

Province ou territoire	Variation du nombre de postes vacants (%) T4 de 2021-22 à T4 de 2022-23	Taux de postes vacants (%) 2022-23	Ratio chômeurs-postes vacants 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	-9,3 %	3,6 %	3,7
Île-du-Prince-Édouard	-0,3 %	5,2 %	1,7
Nouvelle-Écosse	+2,1 %	5,0 %	1,5
Nouveau-Brunswick	-7,6 %	4,5 %	1,9
Québec	-12,4 %	5,6 %	0,9
Ontario	-16,9 %	5,0 %	1,3
Manitoba	+2,3 %	4,6 %	1,1
Saskatchewan	+14,6 %	4,9 %	1,1
Alberta	-1,7 %	4,7 %	1,5
Colombie-Britannique	-17,2 %	5,8 %	0,9
Yukon	+2,1 %	7,4 %	s.o.
Territoires du Nord-Ouest	+20,5 %	6,6 %	s.o.
Nunavut	+54,2 %	3,4 %	s.o.
Canada	**-12,3 %**	**5,2 %**	**1,2**

Sources : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0326-01, données non désaisonnalisées (pour les postes vacants), et Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01, données non désaisonnalisées (pour le chômage).

Graphique 11 – Ratio chômeurs-postes vacants selon la province, premier trimestre et quatrième trimestre de 2022-23



Sources : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, Tableau 14-10-0326-01, données non désaisonnalisées (pour les postes vacants), et Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01, données non désaisonnalisées (pour le chômage).

1.4 Sommaire

Après la forte relance observée à l'exercice financier antérieur, l'économie canadienne a connu un ralentissement de la croissance du PIB réel (+3,2 %) au cours de 2022-23. L'exercice a également été marqué par des niveaux d'inflation sans précédent, caractérisé par un sommet de 8,1 % en juin 2022. La Banque du Canada a réagi en rehaussant son taux d'intérêt à 7 reprises au cours de l'exercice, passant de 0,75 % à 4,75 %. L'impact de ces majorations a commencé à se concrétiser lorsqu'une baisse de l'inflation a été relevée en mars 2023, alors qu'elle se chiffrait à 4,3 %.

Le marché du travail canadien a, quant à lui, poursuivi sa forte reprise au début de l'année 2022-23, affichant notamment un taux de chômage annuel historiquement bas (5,1 %). La croissance de l'emploi s'est également maintenue avec une augmentation de 1,9 % au cours de 2022-23. Parallèlement, le nombre de postes vacants et le taux de postes vacants ont atteint des niveaux record au Canada au cours de 2022-23, ce qui témoigne d'un resserrement du marché du travail. Cette tendance a commencé à s'inverser à l'approche de la fin de l'exercice financier, alors que le ratio chômeurs-postes vacants a augmenté progressivement, indiquant une atténuation des inquiétudes en ce qui concerne la pénurie de main-d'œuvre touchant le marché du travail canadien.

À l'échelle régionale, l'ensemble des provinces et des territoires ont enregistré une croissance de l'emploi au cours de 2022-23 par rapport à l'exercice financier précédent, les gains les plus importants ayant été observés en Alberta (+4,8 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (+4,4 %) et à Terre-Neuve-et-Labrador (+4,4 %). Tous, à l'exception du Nunavut, ont rapporté une baisse de leur taux de chômage, en raison de la diminution du chômage et de l'augmentation de la population active. Les marchés du travail de la Colombie-Britannique et du Québec ont été les plus serrés, tandis que l'Alberta et les provinces de l'Atlantique avaient un marché du travail moins tendu que la moyenne nationale.

Les répercussions de cette évolution récente du le marché du travail sur le régime d'assurance-emploi sont présentées dans les sections suivantes de ce rapport.

CHAPITRE II

Incidence et efficacité des prestations d'assurance-emploi (Partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*)

2.1 Prestations d'assurance-emploi

Ce chapitre du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* évalue le soutien du revenu que représentent les prestations versées au titre de la partie I de l'assurance-emploi, soit les prestations régulières, les prestations pour pêcheurs, les prestations de Travail partagé, et les prestations spéciales. Il couvre la période commençant le 1er avril 2022 et se terminant le 31 mars 2023 (2022-23).

Ce chapitre comprend plusieurs indicateurs clés, comme le nombre de nouvelles demandes de prestations établies, le montant total de prestations versées, le niveau des prestations, la durée maximale et la durée réelle des prestations, ainsi que l'épuisement des prestations. Les dispositions clés du régime d'assurance-emploi et les récents changements qui y ont été apportés sont examinés tout au long du présent chapitre. Les indicateurs du nombre de demandes de prestations et du niveau de prestations sont présentés pour les demandes de prestations établies au cours de l'exercice financier pour lesquelles au moins 1 dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi. De même, les indicateurs tels que la durée maximale et réelle sont fondés sur les demandes de prestations complétées au cours de l'exercice financier et pour lesquelles au moins 1 dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi. Les indicateurs liés aux montants versés en prestations d'assurance-emploi sont présentés selon la méthode de la comptabilité de trésorerie, ce qui signifie que les dépenses sont comptabilisées au cours de l'exercice financier où elles sont payées. De plus amples renseignements sur les définitions des indicateurs présentés dans le présent chapitre figurent à l'annexe 2.1 de ce rapport.

Ce chapitre s'appuie sur différentes sources de renseignements afin de présenter une analyse exhaustive du régime d'assurance-emploi. Les données administratives de l'assurance-emploi, provenant généralement d'un échantillon de 10 %, sous-tendent la majorité des analyses. Dans certaines parties du présent chapitre, des données fiscales fournies par l'Agence du revenu du Canada (ARC) relativement aux feuillets T4 pour le revenu d'emploi ou aux déclarations T1 ont aussi été utilisées. De plus, l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi de Statistique Canada, ainsi que les relevés d'emploi, constituent le fondement de l'analyse de la couverture, de l'admissibilité et de l'accès aux prestations d'assurance-emploi pour les chômeurs. Tout au long du présent chapitre, les résultats par caractéristiques sociodémographiques sont examinés et comparés à ceux des exercices précédents.

L'annexe 2 de ce rapport présente des renseignements statistiques supplémentaires sur les prestations analysées dans le présent chapitre, et l'annexe 7 donne un aperçu des changements législatifs et règlementaires importants apportés au régime d'assurance-emploi d'avril 1996 à décembre 2023.

2.1.1 Mesures temporaires de l'assurance-emploi

En raison des perturbations de l'économie et du marché du travail causées par la pandémie de COVID-19, le gouvernement a mis en place 2 différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi pour en faciliter l'accès et veiller à ce que le régime d'assurance-emploi continue de répondre aux besoins des travailleurs admissibles.

Une première série de mesures temporaires ont été introduites pour faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi pour toutes les nouvelles demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021. Certaines des principales mesures temporaires de l'assurance-emploi faisant partie de la première série étaient un minimum de 120 heures d'emploi assurable (après que le crédit de 300 heures pour les prestations régulières ou de 480 heures pour les prestations spéciales ait été appliqué) pour être admissible aux prestations régulières et spéciales d'assurance-emploi, un maximum de 50 semaines de prestations régulières, et un taux minimal de prestations de 500 $ par semaine (ou 300 $ par semaine pour les prestations parentales prolongées). Le tableau 1 énumère les mesures temporaires et les compare aux règles originales de l'assurance-emploi qui leur sont associées.

Alors que l'économie canadienne se redressait et que le marché du travail continuait de s'améliorer, le gouvernement a mis en place une deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022. Le tableau 1 énumère également ces mesures temporaires. Les principales étaient :

- un minimum de 420 heures d'emploi assurable pendant la période de référence pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi, peu importe la région de résidence
- un traitement simplifié des motifs de cessation d'emploi dans lequel tous les heures d'emploi assurable et les gains étaient pris en compte aux fins de l'admissibilité et du calcul du taux des prestations, à condition que le dernier motif de cessation d'emploi de la période de référence ait été jugé valide
- un traitement simplifié des sommes versées au moment de la cessation d'emploi dans lequel ces paiements, comme les indemnités de départ et les indemnités de vacances, n'étaient pas considérés comme des gains aux fins des prestations d'assurance-emploi et n'avaient pas d'incidence sur le moment où le prestataire recevait des prestations d'assurance-emploi, et
- un taux de prestations minimal de 300 $ par semaine (ou de 180 $ par semaine pour les prestations parentales prolongées) pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021

La première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi ne s'appliquait pas aux nouvelles demandes de prestations établies en 2022-23, puisque ces mesures temporaires se sont terminées le 25 septembre 2021. Cependant, ces demandes de prestations étaient assujetties à différents critères d'admissibilité selon leur date d'établissement. Par conséquent, le nombre de demandes de prestations est présenté pour deux périodes distinctes :

- du 1er avril 2022 au 24 septembre 2022, appelée la « première moitié de 2022-23 », au cours de laquelle les nouvelles demandes d'assurance-emploi ont été établies en vertu de la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi; et
- du 25 septembre 2022 au 31 mars 2023, appelée la « deuxième moitié de 2022-23 », au cours de laquelle les nouvelles demandes d'assurance-emploi ont été établies en vertu des règles originales de l'assurance-emploi

Aucune mesure temporaire de l'assurance-emploi associée aux taux de prestations hebdomadaires n'était en vigueur pour les nouvelles demandes établies en 2022-23. De plus, les résultats sur le montant des prestations d'assurance-emploi versées couvrent toute la période de 2022-23 (du 1er avril 2022 au 31 mars 2023). Tout comme les rapports des 2 exercices financiers précédents, les comparaisons d'une année à l'autre ne sont généralement pas déclarées dans ce chapitre parce que les différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi ne sont pas comparables.

Tableau 1 – Comparaison entre les mesures temporaires de l'assurance-emploi et les règles originales de l'assurance-emploi qui leur sont associées

Règles originales de l'assurance-emploi pour les demandes de prestations établies avant le 27 septembre 2020, et le 25 septembre 2022 ou après	**Première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi en vigueur pour les demandes de prestations établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, ou autrement indiquées**	**Deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi en vigueur pour les demandes de prestations établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022; ou autrement indiquées**
Le programme d'assurance-emploi utilise les taux de chômage régionaux qui sont produits chaque mois par Statistique Canada. Ces taux sont désaisonnalisés et sont une moyenne mobile de 3 mois pour les régions de l'assurance-emploi situées dans les provinces, et les plus élevés entre une moyenne mobile de 3 mois ou de 12 mois pour les régions de l'assurance-emploi situées dans les territoires.	Un taux de chômage minimal de 13,1 % a été appliqué à toutes les régions du Canada[1], ce qui a donné lieu à: • un minimum de 420 heures d'emploi assurable (sans le crédit d'heures) requis pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi • le taux des prestations calculé à partir des 14 semaines de rémunération assurable les plus élevées.	Retour aux règles originales pour le calcul des taux de chômage régionaux.
Un minimum de 420 à 700 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi selon le taux de chômage régional.	Un minimum de 120 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations régulières en raison de la combinaison du crédit unique de 300 heures et du taux de chômage minimal de 13,1 %.	Un minimum de 420 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations régulières, quel que soit le taux de chômage régional.
Un minimum de 600 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations spéciales d'assurance-emploi.	Un minimum de 120 heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations spéciales en raison du crédit unique de 480 heures[2].	Un minimum de 420 heures d'emploi assurable pour avoir droit aux prestations spéciales.
Entre 14 et 45 semaines de prestations régulières, selon le taux de chômage régional et le nombre d'heures d'emploi assurable.	Un maximum de 50 semaines de prestations régulières[3].	Retour aux règles originales, sauf pour un minimum de 14 semaines de prestations régulières.
Le taux des prestations est calculé en faisant la moyenne des 14 à 22 semaines de rémunération assurable les plus élevées, selon le taux de chômage régional.	Le taux des prestations a été calculé en faisant la moyenne des 14 semaines de rémunération assurable les plus élevées. Un taux de prestations minimal de 500 $ par semaine, ou de 300 $ par semaine pour les prestations parentales prolongées, a été appliqué si le taux calculé du prestataire était inférieur.	Retour aux règles originales. Toutefois, pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021, un taux de prestations minimum de 300 $ par semaine (ou de 180 $ par semaine pour les prestations parentales prolongées) a été appliqué si le taux calculé du prestataire était inférieur.
Une période d'attente d'une semaine doit être respectée avant qu'un prestataire puisse commencer à recevoir des prestations d'assurance-emploi.	La période d'attente d'une semaine a été supprimée pour toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi établies entre le 31 janvier 2021 et le 25 septembre 2021[4].	Retour aux règles originales.

La période de référence correspond à la plus courte entre la période de 52 semaines qui précède immédiatement la date de début d'une demande de prestations d'assurance-emploi, ou la période écoulée depuis le début d'une demande précédente.	La période de référence a été prolongée de 28 semaines si un prestataire a reçu la PCU[5].	Retour aux règles originales.
Seuls les heures d'emploi assurable et les gains au cours de la période de référence depuis le dernier motif de cessation d'emploi jugé invalide comptent aux fins de l'admissibilité et du calcul du taux de prestations, à condition que le motif de la cessation d'emploi la plus récente soit valide.	Seuls les heures d'emploi assurable et les gains au cours de la période de référence depuis le dernier motif de cessation d'emploi jugé invalide ont compté aux fins de l'admissibilité et du calcul du taux de prestations, à condition que le motif de la cessation d'emploi la plus récente ait été valide. Toutefois, les exclusions et inadmissibilités liées aux motifs de cessation d'emploi jugés invalides ont été ignorées si elles avaient eu lieu plus de 12 semaines précédant le dimanche de la semaine durant laquelle l'arrêt de rémunération du demandeur se produisait.	Tous les heures d'emploi assurable et les gains au cours de la période de référence ont compté aux fins de l'admissibilité et du calcul du taux de prestations, à condition que le motif de la cessation d'emploi la plus récente ait été valide.
Les indemnités de cessation d'emploi sont imputées aux prestations d'assurance-emploi.	Les indemnités de cessation d'emploi n'ont pas été imputées aux prestations d'assurance-emploi.	Les indemnités de cessation d'emploi n'ont pas été imputées aux prestations d'assurance-emploi.
Les demandeurs de prestations de maladie doivent fournir un certificat médical signé par un médecin ou un professionnel de la santé dûment autorisé.	Sauf demande contraire de la Commission, l'obligation de présenter un certificat médical pour les prestations de maladie a été supprimée entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021.	Retour aux règles originales.
Les accords de Travail partagé prévoient 6 à 26 semaines de prestations, avec la possibilité d'une prolongation de 12 semaines si cela s'avère nécessaire.	Entre le 15 mars 2020 et le 24 septembre 2022, les accords de Travail partagé ont fourni jusqu'à 76 semaines de prestations.	Entre le 15 mars 2020 et le 24 septembre 2022, les accords de Travail partagé ont fourni jusqu'à 76 semaines de prestations.
Le seuil de la rémunération assurable se situe entre 2 500 $ et 4 200 $ pour que les pêcheurs soient admissibles aux prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs selon le taux de chômage régional. Seuil de la rémunération assurable de 3 760 $ pour que les pêcheurs soient admissibles à des prestations spéciales.	Seuil de la rémunération assurable de 2 500 $ pour que les pêcheurs soient admissibles à des prestations pour pêcheurs ou des prestations spéciales. Pour les demandes pour pêcheurs estivales établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et pour les demandes pour pêcheurs hivernales établies entre le 27 septembre 2020 et le 18 décembre 2021 : La demande pouvait être fondée sur les revenus de la période de référence ou sur les revenus utilisés pour établir une demande de prestations pour pêcheurs du même type (été ou hiver) pour l'une des 2 années précédentes, le montant le plus élevé étant retenu.	Seuil de la rémunération assurable de 2 500 $ pour que les pêcheurs soient admissibles aux prestations spéciales ou aux prestations pour pêcheurs.
Le taux de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs est calculé en utilisant les revenus de la période de référence actuelle.	Un taux de prestations minimal de 500 $ par semaine, ou de 300 $ par semaine pour les prestations parentales prolongées, a été appliqué si le taux calculé du prestataire était inférieur. Pour les demandes pour pêcheurs estivales établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et pour les demandes pour pêcheurs hivernales établies entre le 27 septembre 2020 et le 18 décembre 2021 : Le taux de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs était calculé en utilisant les revenus de la période de référence ou les revenus utilisés pour établir une demande de prestations pour pêcheurs du même type (été ou hiver) pour l'une des 2 années précédentes, selon le montant le plus élevé.	Les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021, un taux de prestations minimum de 300 $ par semaine (ou de 180 $ par semaine pour les prestations parentales prolongées) a été appliqué si le taux calculé du prestataire était inférieur. À partir du 19 décembre 2021, retour aux règles originales pour le calcul du taux de prestations hebdomadaires.

En 2020, seuil de rémunération de 7 279 $ (rémunération de 2019) pour les travailleurs autonomes qui ont opté pour l'assurance-emploi afin de bénéficier de prestations spéciales.	Entre le 3 janvier 2021 et le 25 septembre 2021, seuil de rémunération de 5 000 $ (rémunération de 2020) pour les travailleurs autonomes qui ont choisi de participer à l'assurance-emploi pour être admissibles aux prestations spéciales.	Seuil de rémunération de 5 289 $ (rémunération au cours de l'année civile précédant l'année de début de la demande) pour les travailleurs autonomes qui ont choisi de participer à l'assurance-emploi pour être admissibles aux prestations spéciales.
Le taux de cotisation annuel est fixé selon un mécanisme d'établissement du taux d'équilibre sur sept ans.	Le taux de cotisation à l'assurance-emploi a été gelé au taux de cotisation de 2020 en 2021.	Le taux de cotisation à l'assurance-emploi a été gelé au taux de cotisation de 2020 en 2022.

[1] Les personnes vivant dans des régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était inférieur à 13,1 % ont vu leurs paramètres d'assurance-emploi calculés sur la base du taux de 13,1 %, tandis que celles vivant dans des régions où le taux était plus élevé ont vu leurs paramètres calculés sur la base du taux réel plus élevé. Cette mesure temporaire était censée prendre fin le 11 septembre 2021. La mesure a été prolongée jusqu'au 25 septembre 2021 dans le budget de 2021.

[2] La mesure du crédit d'heures était rétroactive au 15 mars 2020 pour les prestataires de la PCU qui cherchaient à passer aux prestations spéciales d'assurance-emploi (à l'exception des prestations de maladie) ou aux prestations de Travail partagé au cours de la première moitié de 2020-21, mais qui ne pouvaient pas le faire parce qu'ils n'avaient pas assez d'heures.

[3] Lorsque les mesures temporaires ont débuté le 27 septembre 2020, les prestataires avaient le droit de recevoir entre 26 et 45 semaines de prestations régulières. Cette durée a été portée à 50 semaines en mars 2021 et a été appliquée rétroactivement à toutes les demandes de prestations régulières établies depuis le 27 septembre 2020.

[4] La période d'attente a également été supprimée pour toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 octobre 2020; et pour les nouvelles demandes de prestations de maladie d'assurance-emploi établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021.

[5] La période de référence a été prolongée de 16 semaines pour les demandes de prestations d'assurance-emploi établies avant le 5 juillet 2020 et de 24 semaines pour les demandes établies le 5 juillet 2020 ou après cette date, pour les prestataires qui ont reçu la PCU et qui devaient passer aux prestations spéciales (à l'exception des prestations de maladie) ou aux prestations de Travail partagé au cours de la première moitié de 2020-21.

Impacts des mesures temporaires de l'assurance-emploi durant la pandémie: mise à jour et nouveaux résultats

Une étude* récente du Ministère a examiné certaines des principales mesures des 2 séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place en réponse à la pandémie de COVID-19 en ce qui concerne leur impact sur l'accessibilité aux prestations et le soutien du revenu additionnel fourni aux prestataires comparativement à celui qui aurait été fourni en vertu des règles originales de l'assurance-emploi. L'étude a aussi estimé le coût additionnel généré par les principales mesures des 2 séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi**.

Parmi les demandes établies lorsque la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi étaient en vigueur (du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021), 12,7 % des demandes de prestations régulières et 9,6 % des demandes de prestations spéciales n'auraient pas été admissibles à des prestations d'assurance-emploi si les normes d'admissibilité originales avaient été en vigueur. De plus, 64,6 % des demandes de prestations régulières et 53,7 % des demandes de prestations spéciales avaient un taux de prestations hebdomadaires plus élevé que celui qu'elles auraient eu sans les mesures temporaires. Les prestataires qui ont bénéficié du taux temporaire minimum de prestations hebdomadaires de 500 $ (300 $ pour les prestations parentales prolongées) ont touché par semaine, en moyenne, 201 $ de plus pour les demandes de prestations régulières et 168 $ de plus pour les demandes de prestations spéciales. Les prestataires qui avaient un taux de prestations hebdomadaires au-dessus de 500 $ et qui ont bénéficié d'un taux de prestations plus élevé, ont reçu par semaine, en moyenne, 65 $ de plus pour les demandes de prestations régulières et 39 $ de plus pour les demandes de prestations spéciales. En outre, en raison d'une mesure temporaire de l'assurance-emploi, toutes les demandes de prestations régulières établies durant la période avaient droit à 50 semaines de prestations régulières. Parmi ces demandes de prestations régulières, 45,4 % ont utilisé plus de semaines de prestations régulières que le nombre de semaines auxquelles elles

auraient eu droit sans la mesure temporaire, et 22,5 % ont épuisé les 50 semaines de prestations régulières qui leur étaient offertes.

Parmi les demandes établies lorsque la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi étaient en vigueur (du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022), 13,3 % des demandes de prestations régulières et 5,2 % des demandes de prestations spéciales n'auraient pas été admissibles à des prestations d'assurance-emploi sans les mesures temporaires. De plus, en raison du traitement simplifié des motifs de cessation d'emploi, 5,1 % de toutes les demandes de prestations régulières établies durant la période avaient droit à plus de semaines de prestations régulières. En outre, 9,5 % des demandes de prestations régulières et 9,0 % des demandes de prestations spéciales ont bénéficié de la mesure temporaire associée au taux minimum de prestations hebdomadaires de 300 $ (180 $ pour les prestations parentales prolongées) qui était en vigueur pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021. Les demandes qui ont bénéficié du taux minimum de prestations hebdomadaires de 300 $ (180 $ pour les prestations parentales prolongées) ont touché par semaine, en moyenne, 66 $ de plus pour les demandes de prestations régulières, et 67 $ de plus pour les demandes de prestations spéciales.

Le total du coût additionnel estimé pour les principales mesures temporaires de l'assurance-emploi examinées dans l'étude était de 20,6 milliards de dollars. Les principales mesures de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi avait un coût additionnel estimé de 19,3 milliards de dollars. Les principales mesures de la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi avait un coût additionnel estimé de 1,3 milliard de dollars. Le coût plus élevé de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi comparativement à la deuxième série est probablement attribuable à l'importance du soutien du revenu additionnel fourni et au plus grand nombre de demandes de prestations régulières établies durant la première période (3,1 millions) comparativement à la deuxième période (1,4 million). Le taux minimum de prestations hebdomadaires de 500 $ (300 $ pour les prestations parentales prolongées), qui faisait partie de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, avait le coût additionnel le plus élevé (9,9 milliards de dollars pour les demandes de prestations régulières et près de 1,0 milliard de dollars pour les demandes de prestations spéciales).

* EDSC, Impacts des mesures temporaires de l'assurance-emploi durant la pandémie : mise à jour et nouveaux résultats (Ottawa : EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2024).

** Cette étude est une mise à jour d'une autre étude réalisée pour le rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2020-21 qui examinait les premiers 6 mois de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi. EDSC, Impacts initiaux des mesures temporaires d'assurance-emploi dans les communautés canadiennes pendant la pandémie (Ottawa : EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2022).

2.1.2 Aperçu des prestations d'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi permet de remplacer partiellement un revenu de travail en offrant un soutien du revenu temporaire aux chômeurs admissibles pour les aider à se trouver un nouvel emploi et à rester actifs sur le marché du travail, et pour ceux qui s'absentent du travail en raison d'événements précis de la vie (tels que maladie, blessure, grossesse, soins à un nouveau-né ou à un enfant nouvellement adopté, soins ou soutien à une personne qui est gravement malade ou blessée, ou soins à une personne en fin de vie).

Dans le présent chapitre, les prestations d'assurance-emploi comprennent les prestations régulières, les prestations spéciales, les prestations pour pêcheurs et les prestations de Travail partagé (consulter le tableau 2). Les prestations spéciales incluent les prestations de maternité, les prestations parentales, les prestations de maladie, les prestations pour proches aidants d'enfants ou d'adultes et les prestations de compassion. La sous-section 2.1.2 porte sur le nombre de nouvelles demandes de prestations établies, le total des montants versés durant l'exercice financier, et les niveaux de prestations des demandes établies. La sous-section 2.1.3 traite des demandes de prestations combinées (ou mixtes). La sous-section 2.1.4 présente une analyse de l'utilisation des prestations d'assurance-emploi par rapport aux cotisations à l'assurance-emploi.

Tableau 2 – Sommaire des types de prestations d'assurance-emploi

Type de prestations	Situation	Norme d'admissibilité à l'assurance-emploi Première moitié de 2022-23	Norme d'admissibilité à l'assurance-emploi Deuxième moitié de 2022-23	Nombre maximum de semaines d'admissibilité pour 2022-23, ou autrement indiqué
Régulières	Pour les chômeurs ayant un motif valable de cessation d'emploi et disponibles pour travailler et cherchant un emploi convenable ou, dans certains cas, procédant à un recyclage professionnel	420 heures	De 420 à 700 heures en fonction de la norme variable d'admissibilité	14 à 45 semaines, selon l'emploi assurable et le taux de chômage régional
Pêcheurs	Pour les pêcheurs indépendants cherchant activement un emploi et incapables de se qualifier pour des prestations régulières	Valeur des prises de 2 500 $	Valeur des prises variant de 2 500 $ à 4 200 $ en fonction de la norme variable d'admissibilité	26 semaines par saison (été ou hiver)
Travail partagé	Pour les entreprises évitant les mises à pied en période de ralentissement de leurs activités pour des raisons échappant à leur contrôle qui ont un plan de redressement et qui ont conclu un accord de Travail partagé	420 heures	De 420 à 700 heures en fonction de la norme variable d'admissibilité et doit être employé à l'année	Les demandes de prestations établies avant le 24 septembre 2022: 76 semaines[1]; De 6 à 26 semaines, avec la possibilité d'une prolongation de 12 semaines, s'il y a lieu
Spéciales[2]				
Maternité	Pour les personnes incapables de travailler en raison d'une grossesse ou parce qu'elles ont récemment donné naissance	420 heures	600 heures	15 semaines
Parentales	Pour les personnes incapables de travailler parce qu'elles s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté	420 heures	600 heures	Prestations parentales standards : 40 semaines pouvant être partagées, un parent ne peut pas recevoir plus de 35 semaines; Prestations parentales prolongées (offertes à un taux de remplacement plus bas) : 69 semaines pouvant être partagées, un parent ne peut pas recevoir plus de 61 semaines
Maladie	Pour les personnes incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine	420 heures	600 heures	Les demandes de prestations établies avant le 18 décembre 2022: 15 semaines; 26 semaines
Proches aidants d'enfants	Pour les personnes incapables de travailler parce qu'elles fournissent des soins et du soutien à un enfant gravement malade ou blessé âgé de moins de 18 ans	420 heures	600 heures	35 semaines[3]
Proches aidants d'adultes	Pour les personnes incapables de travailler parce qu'elles fournissent des soins et du soutien à une personne gravement malade ou blessée, âgée de 18 ans ou plus	420 heures	600 heures	15 semaines[3]
Compassion	Pour les personnes incapables de travailler parce qu'elles fournissent des soins à une personne en fin de vie, peu importe son âge	420 heures	600 heures	26 semaines[3]

[1] Mesures spéciales temporaires de Travail partagé entre le 15 mars 2020 et le 24 septembre 2022.

[2] Les travailleurs autonomes (autres que les pêcheurs) qui se sont inscrits au régime d'assurance-emploi pour recevoir des prestations spéciales doivent respecter un seuil de rémunération assurable pour l'année civile précédant la présentation de la demande de prestations. Ce seuil était de 8 092 $ pour les demandes de prestations établies en 2022 (une mesure temporaire avait réduit ce seuil à 5 289 $ pour les demandes de prestations établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022) et 8 255 $ pour les demandes de prestations établies en 2023. Les pêcheurs indépendants doivent respecter un seuil de rémunération assurable provenant de la pêche de 3 760 $ durant leur période de référence (une mesure temporaire avait réduit ce seuil à 2 500 $ pour les demandes de prestations pour pêcheurs établies entre le 27 septembre 2020 et le 24 septembre 2022).

[3] Les prestations peuvent être partagées entre les prestataires admissibles (soit les membres de la famille ou les personnes considérées comme membres de la famille).

Demandes de prestations d'assurance-emploi et montants versés

Le nombre total de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies était de 1,9 million au cours de 2022-23 (consulter le tableau 3). Ce nombre est proche de ceux enregistrés avant la pandémie en 2018-19 et 2019-20 (1,8 million et 1,9 million, respectivement), et nettement inférieur au sommet de 3,0 millions atteint en 2020-21 en raison des perturbations de l'économie et du marché du travail causées par la pandémie de COVID-19. Le nombre de nouvelles demandes de prestations établies en 2022-23 était aussi inférieur à celui de l'exercice financier précédent (2,1 millions en 2021-22) en partie dû à l'amélioration générale des conditions du marché du travail et à des taux de chômage relativement faibles. Le total des prestations d'assurance-emploi versées a diminué de 17 milliards de dollars pour atteindre 19,7 milliards de dollars au cours de 2022-23. Cette diminution peut s'expliquer par un nombre plus faible de nouvelles demandes de prestations établies en 2022-23 comparativement aux exercices précédents, par la conclusion du grand nombre de demandes établies en 2020-21 qui ont reçu des prestations en 2021-22, la fin de toutes les mesures temporaires de l'assurance-emploi (consulter la Section 2.1) et le retour aux règles originales de l'assurance-emploi au cours de la période examinée.

Tableau 3 – Demandes de prestations d'assurance-emploi et montant versés par type de prestations, Canada, 2021-22 à 2022-23

Types de prestations d'assurance-emploi	Nouvelles demandes établies Total 2021-22	Nouvelles demandes établies Première moitié de 2022-23	Nouvelles demandes établies Deuxième moitié de 2022-23	Nouvelles demandes établies Total 2022-23	Montant versé (en millions de dollars) 2021-22	Montant versés (en millions de dollars) 2022-23
Régulières	1 457 750	523 070	765 170	1 288 240	28 622,1 $	12 310,0 $
Pêcheurs	29 955	12 983	17 464	30 447	354,8 $	372,5 $
Travail partagé	15 078	3 222	6 737	9 959	88,8 $	30,6 $
Spéciales	704 620	325 360	332 460	657 820	7 697,6 $	7 017,5 $
Maternité	176 910	90 290	80 240	170 530	1 474,7 $	1 356,3 $
Parentales	241 900	126 110	110 030	236 140	3 589,9 $	3 499,6 $
Maladie	462 460	199 570	218 910	418 480	2 461,9 $	2 003,4 $
Proches aidants d'enfants	5 634	3 270	2 585	5 855	45,4 $	41,2 $
Proches aidants d'adultes	12 541	6 961	6 311	13 272	79,6 $	74,7 $
Compassion	6 775	3 311	3 308	6 619	46,0 $	42,4 $
Tous les types de prestations	**2 100 600**	**821 070**	**1 079 650**	**1 900 720**	**36 751,9 $**	**19 719,2 $**

Remarques : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations d'assurance-emploi. La somme des demandes de prestations par type de prestations ne correspond pas au total puisque de nombreux types de prestations peuvent faire partie d'une même demande de prestations.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi, sauf pour les prestations pour proches aidants, les prestations de Travail partagé, les prestations de compassion et pour les demandes de prestations pour pêcheurs (100 %).

Selon Statistique Canada[1], 730 300 prestataires recevaient des prestations d'assurance-emploi en moyenne chaque mois au cours de 2022-23. Ce nombre est similaire à ceux observés avant la pandémie et près de la moitié des 1,4 million de bénéficiaires en moyenne chaque mois en 2021-22.

[1] Statistique Canada, Statistique de l'assurance-emploi, tableau 14-10-0009-01. Cette mesure représente le nombre de prestataires d'assurance-emploi qui ont reçu au moins 1 $ en prestations d'assurance-emploi pendant la période de référence d'un mois donné (généralement la semaine du quinzième jour du mois). Le nombre de prestataires dépend du nombre de nouveaux prestataires d'assurance-emploi et du nombre de prestataires d'assurance-emploi cessant de recevoir des prestations, principalement en raison d'un épuisement du nombre de semaines de prestations auxquelles ils avaient droit ou d'un retour au travail.

Nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies

La diminution du nombre de nouvelles demandes d'assurance-emploi observée au cours de la période examinée comparativement à 2021-22 est en grande partie attribuable à la diminution du nombre de demandes de prestations régulières et de prestations de maladie (consulter le tableau 3). Après avoir augmenté à 81,1 % en 2020-21 en raison des perturbations liées à la pandémie de COVID-19, la part des demandes de prestations régulières parmi toutes les nouvelles demandes établies est retournée à des niveaux d'avant la pandémie en 2022-23 (67,8 %). La part des demandes de prestations de maladie en 2022-23 (22,0 %), qui représentent le deuxième type de prestations le plus souvent demandé, est également retournée aux niveaux habituellement enregistrés avant la pandémie.

Toutes les provinces et tous les territoires, ainsi que les hommes et les femmes, ont connu une diminution du nombre de nouvelles demandes d'assurance-emploi établies en 2022-23 comparativement à 2021-22 (consulter le tableau 4). Les hommes ont continué de représenter un peu plus de la moitié (53,0 %) de toutes les nouvelles demandes de prestations au cours de 2022-23. Tous les groupes d'âge ont aussi enregistré une diminution du nombre de nouvelles demandes d'assurance-emploi établies durant la période examinée par rapport à 2021-22. La part des demandes établies par des prestataires âgés de 24 ans et moins, qui a atteint 14,5 % au cours de 2020-21, est revenue près des niveaux d'avant la pandémie en 2022-23 (9,2 %). La répartition des demandes parmi les autres groupes d'âge était également semblable à celle observée avant la pandémie.

Tableau 4 – Demandes de prestations d'assurance-emploi et montants versés par province ou territoire, sexe et âge, Canada, 2021-22 à 2022-23

Province ou territoire	Nouvelles demandes établies Total 2021-22	Nouvelles demandes établies Première moitié de 2022-23	Nouvelles demandes établies Deuxième moitié de 2022-23	Nouvelles demandes établies Total 2022-23	Montant versé (en millions de dollars) 2021-22	Montant versés (en millions de dollars) 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	85 720	29 210	53 670	82 880	1 552,8 $	1 141,1 $
Île-du-Prince-Édouard	24 040	8 820	13 910	22 730	361,2 $	279,7 $
Nouvelle-Écosse	91 660	34 080	44 350	78 430	1 542,7 $	933,0 $
Nouveau-Brunswick	97 090	28 990	54 610	83 600	1 542,6 $	1 054,6 $
Québec	538 340	185 060	291 420	476 480	7 249,5 $	3 653,0 $
Ontario	680 230	280 350	330 320	610 670	13 143,7 $	6 554,1 $
Manitoba	71 470	31 450	35 900	67 350	1 257,5 $	725,5 $
Saskatchewan	57 850	23 400	29 870	53 270	1 101,4 $	654,9 $
Alberta	210 600	92 640	103 560	196 200	4 562,1 $	2 334,7 $
Colombie-Britannique	237 110	104 510	119 100	223 610	4 300,3 $	2 308,5 $
Yukon	2 620	780	1 500	2 280	50,1 $	28,7 $
Territoires du Nord-Ouest	2 290	1 030	830	1 860	49,4 $	28,9 $
Nunavut	1 580	750	610	1 360	38,7 $	22,5 $
Sexe						
Hommes	1 104 940	344 620	661 970	1 006 590	17 838,7 $	9 581,6 $
Femmes	995 660	476 450	417 680	894 130	18 913,2 $	10 137,6 $
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	238 000	71 180	103 690	174 870	4 297,4 $	1 521,9 $
25 à 44 ans	1 033 500	430 410	525 960	956 370	17 803,7 $	10 929,3 $
45 à 54 ans	358 210	143 190	184 630	327 820	5 893,0 $	2 969,3 $
55 ans et plus	470 890	176 290	265 370	441 660	8 757,8 $	4 298,6 $
Canada	**2 100 600**	**821 070**	**1 079 650**	**1 900 720**	**36 751,9 $**	**19 719,2 $**

Remarques : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations d'assurance-emploi.

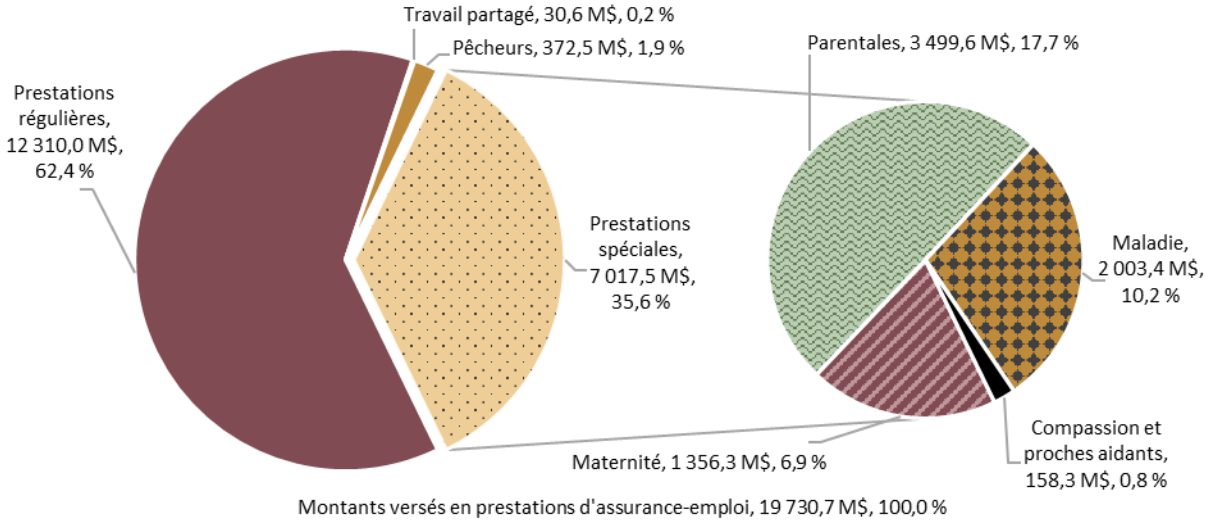
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Montants versés en prestations d'assurance-emploi

Le montant total versé pour tous les types de prestations d'assurance-emploi combinées a baissé à 19,7 milliards de dollars au cours de 2022-23 comparativement à 36,8 milliards de dollars en 2021-22. Cette diminution était principalement attribuable à la baisse des montants versés en prestations régulières (-16,3 milliards de dollars) au cours de la même période. Le nombre plus faible de nouvelles demandes de prestations établies en 2022-23 comparativement aux exercices précédents, la conclusion du grand nombre de demandes établies en 2020-21 qui ont reçu des prestations en 2021-22, et la fin de toutes les mesures temporaires de l'assurance-emploi ont contribué à la diminution globale des prestations versées en 2022-23 (consulter la Section 2.1).

La répartition du montant versé selon le type de prestations en 2022-23 est retournée près des niveaux d'avant la pandémie. La part des prestations régulières d'assurance-emploi versées a diminué de 77,9 % en 2021-22 à 62,4 % en 2022-23, tandis que la part des prestations spéciales a augmenté de 20,9 % en 2021-22 à 35,6 % en 2022-23 (consulter le graphique 1). Les parts des montants payés par type de prestations en 2022-23 étaient similaires à celles des demandes établies par type de prestations au cours de la même période.

Graphique 1 – Montants versés en prestations d'assurance-emploi*, par type de prestations, Canada, 2022-23



* Le total des montants versés indiqué dans le graphique 1 ne correspond pas au total indiqué dans les tableaux 3 et 4, car les données sur les prestations de compassion et les prestations pour proches aidants peuvent seulement être déclarées en se fondant sur un échantillon de 100 % à un niveau agrégé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi, sauf pour les prestations de Travail partagé, les prestations pour proches aidants, et les prestations de compassion (100 %).

Les prestataires de l'Ontario et du Québec ont continué de recevoir une part plus élevée du montant versé en prestations d'assurance-emploi au cours de 2022-23, suivis des prestataires de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Toutes les provinces et tous les territoires ont enregistré une baisse des prestations versées au cours de l'exercice examiné.

Les montants versés en prestations d'assurance-emploi ont diminué pour les hommes et les femmes, et pour chaque groupe d'âge par rapport à l'exercice financier précédent. Les femmes représentaient 51,4 % du montant versé en prestations d'assurance-emploi au cours de 2022-23, pratiquement

inchangé par rapport à 2021-22. En ce qui concerne les groupes d'âge, la part du montant versé en prestations d'assurance-emploi aux prestataires âgés de 24 ans et moins a diminué, passant de 11,7 % en 2021-22 à 7,7 % en 2022-23, tandis que la part versée aux prestataires âgés de 25 à 44 ans a augmenté, passant de 48,4 % à 55,4 % au cours de la même période. La répartition des prestations d'assurance-emploi versées selon les groupes d'âge est retournée aux niveaux d'avant la pandémie.

Niveau de prestations

Au cours de la période examinée par le présent rapport, les règles originales de l'assurance-emploi en ce qui concerne le calcul du taux de prestations hebdomadaires auquel ont droit les prestataires d'assurance-emploi était en vigueur, c'est-à-dire la disposition relative aux meilleures semaines variables. En vertu de cette disposition, le taux de prestations hebdomadaires est calculé selon les semaines où la rémunération assurable d'un prestataire de l'assurance-emploi était la plus élevée (les meilleures semaines) pendant la période de référence. Le nombre de meilleures semaines utilisées en vertu de cette provision varie entre 14 et 22, selon le taux de chômage en vigueur dans la région économique de l'assurance-emploi où réside le prestataire au moment où la demande est établie.

Taux de chômage*	Nombre de semaines
6,0 % et moins	22
6,1 % à 7,0 %	21
7,1 % à 8,0 %	20
8,1 % à 9,0 %	19
9,1 % à 10,0 %	18
10,1 % à 11,0 %	17
11,1 % à 12,0 %	16
12,1 % à 13,0 %	15
Plus de 13,0 %	14

* Les taux de chômage mensuels régionaux utilisés pour le régime d'assurance-emploi sont une moyenne mobile de 3 mois des taux de chômage désaisonnalisés produits par Statistique Canada, sauf pour les régions de l'assurance-emploi situées dans les territoires qui utilisent les plus élevés entre une moyenne mobile de 3 mois ou de 12 mois, en vertu de l'article 17 du Règlement sur l'assurance-emploi.

En vertu du régime de l'assurance-emploi, le taux de prestations hebdomadaires est payé à 55 %[2] de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable, jusqu'au taux de prestations hebdomadaires maximum pour une année donnée[3]. Les prestataires provenant d'une famille à faible revenu et ayant des enfants (âgés de moins de 18 ans) peuvent aussi être admissibles à des prestations supplémentaires offertes en vertu de la disposition relative au supplément familial[4].

Au cours des 2 exercices précédents, le calcul du taux des prestations hebdomadaires a varié en fonction de la date où les demandes de prestations ont été établies. Ceci est attribuable aux 2 différentes séries

[2] À l'exception des prestations parentales prolongées qui sont payées à un taux de prestations inférieur aux autres types de prestations (soit 33 % de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable).
[3] Le taux maximal de prestations hebdomadaires est directement lié au seuil maximum de la rémunération assurable (MRA) qui est décrit dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et dans le Rapport actuariel 2023 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi (Ottawa, Bureau du surintendant des institutions financières Canada, Bureau de l'actuaire en chef, 2022). Le MRA était de 60 300 $ en 2022 et 61 500 $ en 2023. Par conséquent, les prestations hebdomadaires maximales s'élevaient à 638 $ en 2022 et 650 $ en 2023, à l'exception des prestations parentales prolongées où le maximum était de 383 $ en 2022 et 390 $ en 2023.
[4] Les résultats sur les taux de prestations hebdomadaires présentés dans ce chapitre incluent les montants payés en supplément familial aux prestataires admissibles.

de mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place en réponse à la pandémie de COVID-19 (consulter la Section 2.1).

Pour l'ensemble des demandes établies en 2022-23, excluant celles pour les prestations parentales prolongées, le taux moyen de prestations hebdomadaires était 535 $. Le Yukon a enregistré le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé (603 $), alors que la Nouvelle-Écosse affichait le taux moyen le plus faible (501 $). En moyenne, les hommes avaient droit à un taux de prestations hebdomadaires plus élevé que celui des femmes (565 $ et 500 $, respectivement). Les prestataires âgés de 25 à 44 ans avaient le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé (551 $) parmi les groupes d'âge (consulter l'annexe 2.3.2).

Un peu moins de la moitié des prestataires (45,5 %) qui avaient établi une demande en 2022-23 avaient droit au taux maximal de prestations hebdomadaires. Cette proportion était la plus élevée au Yukon (73,9 %) et la moins élevée à l'Île-du-Prince-Édouard (34,9 %). Les hommes étaient proportionnellement plus nombreux à recevoir le taux maximal de prestations hebdomadaires (56,9 %) comparativement aux femmes (32,4 %). Une plus grande part des prestataires âgés de 25 à 44 ans recevaient le taux maximal de prestations hebdomadaires (51,2 %) que tous les autres groupes d'âge.

Disposition relative au supplément familial

La disposition relative au supplément familial fournit des prestations supplémentaires aux prestataires d'assurance-emploi ayant des enfants de moins de 18 ans et dont le revenu familial net par année est de 25 921 $ ou moins, ce qui cible les familles à faible revenu. Le prestataire doit également recevoir l'Allocation canadienne pour enfants. En vertu de la disposition relative au supplément familial, qui est offerte pour tous les types de prestations, le montant hebdomadaire du supplément familial peut faire passer le taux de prestations d'un prestataire de 55 % à un maximum de 80 % de sa rémunération hebdomadaire assurable, sous réserve des prestations hebdomadaires maximales. Le supplément versé aux prestataires admissibles est déterminé selon le revenu familial net, le nombre d'enfants dans la famille du prestataire et l'âge des enfants du prestataire[5].

Au cours de 2022-23, les familles à faible revenu ont touché un total de 43,7 millions de dollars en prestations supplémentaires par l'intermédiaire du supplément familial. Un total de 46 000 demandes de prestations ont reçu un montant de supplément familial au cours de 2022-23, ce qui représente 2,4 % de toutes les demandes établies durant la période examinée. La proportion des demandes de prestations touchant du supplément familial est à la baisse depuis les 2 dernières décennies, un sommet de 10,7 % des demandes ayant été atteint en 2000-01. Cette diminution peut s'expliquer par le fait que le seuil d'admissibilité n'a pas été indexé au fil du temps, ainsi que par des changements dans la composition des familles et par la croissance des salaires.

Les femmes (82,5 %) et les prestataires âgés de 25 à 44 ans (71,8 %) continuent d'être les principaux groupes démographiques bénéficiant de la disposition relative au supplément familial. Le supplément familial moyen au taux de prestations hebdomadaires était de 45 $ en 2022-23, ce qui est similaire au supplément moyen versé avant la pandémie (consulter l'annexe 2.23).

[5] Pour plus de détails sur la disposition relative au supplément familial, consulter le Règlement sur l'assurance-emploi, article 34.

Une étude récente[6] du Ministère a examiné les demandes de prestations qui auraient été admissibles à des prestations additionnelles dans le cadre de la disposition relative au supplément familial si les seuils de revenu familial annuel net avaient été ajustés en fonction de l'inflation. L'étude a révélé que la part des demandes de prestations commencées en 2022 ayant droit au supplément familial serait 2,9 points de pourcentage plus élevée si les seuils de revenu familial annuel net avaient été ajustés en fonction de l'inflation, tandis que le supplément familial au taux de prestations hebdomadaires serait, en moyenne, plus élevé de 3 $. Si les seuils de revenu familial net et les montants de supplément familial avaient été ajustés en fonction de l'inflation, le supplément familial au taux de prestations hebdomadaires serait, en moyenne, plus élevé de 25 $.

Régime de prestations supplémentaires de chômage

Alors que les prestations d'assurance-emploi offrent un soutien du revenu temporaire aux prestataires, les employeurs peuvent mettre en place des régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC) afin de bonifier la rémunération hebdomadaire de leurs employés lorsque ceux-ci se retrouvent sans emploi en raison d'un arrêt temporaire de travail, d'une formation, d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine[7]. Ces régimes doivent être enregistrés auprès de Service Canada afin que les sommes versées ne constituent pas une rémunération et ne soient pas déduites des prestations d'assurance-emploi. Les versements hebdomadaires combinés provenant, d'une part, du régime et, d'autre part, des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi ne peuvent pas dépasser 95 % du salaire hebdomadaire normal de l'employé.

Les employeurs peuvent aussi fournir des suppléments aux prestations de maternité, parentales (incluant l'adoption), de compassion et pour les proches aidants[8]. Ces régimes ne doivent pas être enregistrés auprès de Service Canada. Les suppléments ne sont pas déduits des prestations d'assurance-emploi si les versements hebdomadaires combinés ne dépassent pas 100 % du salaire hebdomadaire normal de l'employé et que le régime n'utilise pas les suppléments pour réduire les autres crédits accumulés par l'employé dans le cadre de son emploi (tels que les congés de maladie, les congés annuels ou l'indemnité de départ).

Les résultats sur les taux de prestations hebdomadaires moyens présentés dans ce chapitre n'incluent pas les suppléments payés aux prestataires d'assurance-emploi.

Étude sur les régimes de prestations supplémentaires de chômage

Une étude ministérielle* a examiné les caractéristiques des employeurs et des employés avec des régimes de PSC**, ainsi que leur utilisation du régime d'assurance-emploi. De 2008 à 2017, un peu plus de 6 800 entreprises en moyenne chaque année (0,5 % de toutes les entreprises au Canada) avaient des régimes de PSC qui étaient actifs. Ce nombre a augmenté au fil du temps. Environ 63 % de ces régimes couvraient un épisode de chômage en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine. Les régimes pour un arrêt temporaire de travail, pour une formation, et les

[6] EDSC, Disposition relative au supplément familial de l'assurance-emploi (Ottawa: EDSC, Direction de l'évaluation, 2024).
[7] Pour plus de détails, consulter le Règlement sur l'assurance-emploi, article 37.
[8] Pour plus de détails, consulter le Règlement sur l'assurance-emploi, article 38.

régimes formés d'une combinaison de PSC représentaient environ 10 %, 7 % et 20 % des régimes, respectivement. Les entreprises qui offraient des PSC étaient généralement de plus grande taille et plus susceptibles d'être associées aux industries des services.

En général, entre 40 000 et 60 000 demandes de prestations d'assurance-emploi chaque année recevaient des suppléments dans le cadre de régimes de PSC (environ 3 % de toutes les demandes). La plupart de ces demandes touchaient des prestations régulières, suivies par les demandes de prestations de maladie.

Lorsque les entreprises qui offrent des régimes PSC sont comparées à des entreprises ayant des caractéristiques similaires mais n'offrant pas de régime de PSC, les résultats montrent que le nombre moyen de demandes de prestations d'assurance-emploi et le nombre moyen de demandes par travailleur étaient plus élevés pour les entreprises offrant des régimes de PSC. Toutefois, les prestataires de prestations d'assurance-emploi provenant des entreprises offrant des régimes de PSC avaient des durées de prestations d'assurance-emploi plus courtes et des taux d'épuisement de leurs prestations plus faibles.

Une des raisons principales pour lesquelles les entreprises offrent des régimes de PSC à leurs employés est de maintenir la relation employeur-employé et d'encourager la rétention des employés. Lorsque des prestataires de prestations régulières qui travaillaient auparavant pour des entreprises offrant des régimes de PSC sont comparés entre eux, ceux qui recevaient des suppléments dans le cadre de ces régimes étaient plus susceptibles de retourner travailler pour la même entreprise suite à leur demande de prestations que ceux qui n'avaient pas reçu de supplément[***].

[*] EDSC, Régimes de prestations supplémentaires de chômage (Ottawa: EDSC, Direction de l'évaluation, 2021).
[**] Exclut les régimes de PSC pour les prestations de maternité, parentales (incluant l'adoption), de compassion et pour les proches aidants.
[***] L'étude a trouvé que parmi tous les prestataires de prestations d'assurance-emploi provenant d'entreprises offrant des régimes de PSC, seulement 13 % avaient reçu des suppléments au cours de la période examinée. Cela indique que ce n'est pas tous les employés d'une entreprise donnée qui ont droit de recevoir des suppléments dans le cadre de ces régimes.

2.1.3 Demandes de prestations d'assurance-emploi combinées

En vertu de certaines dispositions du régime d'assurance-emploi, un prestataire peut toucher plusieurs types de prestations dans le cadre d'une même demande, pourvu que le prestataire réponde aux critères d'admissibilité de chaque type de prestations[9,10].

Une demande de prestations « pure » est une demande pour laquelle un prestataire d'assurance-emploi touche un seul type de prestations, tandis qu'une demande de prestations « combinée » est une demande pour laquelle un prestataire touche plus d'un type de prestations. La combinaison des types

[9] La seule exception est la combinaison des prestations régulières d'assurance-emploi avec les prestations pour pêcheurs, puisque ces deux types de prestations ne peuvent pas être combinées dans le cadre d'une même demande de prestations, ce qui tient compte du fait que ces prestations sont offertes pour répondre à des périodes de chômage.
[10] Les règles de l'assurance-emploi permettent de combiner plusieurs types de prestations spéciales et de les toucher au cours d'une période de prestations prolongée d'une durée maximale de 104 semaines en vertu de certaines dispositions (jusqu'à 102 semaines de prestations spéciales peuvent être combinées). Lorsque des prestations spéciales sont combinées à des prestations régulières, un prestataire peut recevoir un nombre combiné maximum de 50 semaines de prestations. Ces prestations doivent être utilisées au cours d'une période de prestations de 52 semaines. Les prestataires qui combinent des prestations régulières et des prestations parentales prolongées, lesquelles sont payables à 33 %, peuvent recevoir des semaines de prestations additionnelles jusqu'à l'équivalent de 50 semaines si toutes les semaines de prestations étaient payées à 55 %.

de prestations dans le cadre d'une demande est examinée en se basant sur les demandes complétées au cours de 2022-23, peu importe l'année durant laquelle la demande a été établie. Les demandes de prestations combinées représentaient 17,1 % de toutes les demandes complétées en 2022-23 (consulter le tableau 5).

Tableau 5 – Demandes complétées de prestations d'assurance-emploi pures et combinées par type de prestations, Canada, 2022-23

Type de prestations	Nombre de demandes totales (en milliers)	Nombre de demandes pures (en milliers)	Part des demandes pures (%)	Nombre de demandes combinées (en milliers)	Part des demandes combinées (%)	Type de prestations le plus souvent combiné avec un type de prestations donné (part de demandes combinées)
Régulières	1 558,7	1 370,8	88,0 %	187,8	12,0 %	Maladie (89,2 %)
Pêcheurs	29,1	25,7	88,2 %	3,4	11,8 %	Maladie (89,8 %)
Travail partagé	19,2	10,8	56,4 %	8,4	43,6 %	Régulières (78,1 %)
Maternité	177,2	3,0	1,7 %	174,2	98,3 %	Parentales (98,3 %)
Parentales*	248,5	69,3	27,9 %	179,3	72,1 %	Maternité (95,5 %)
Maladie	469,0	265,0	56,5 %	204,0	43,5 %	Régulières (82,1 %)
Compassion	6,9	4,4	64,1 %	2,5	35,9 %	Maladie (65,7 %)
Proches aidants d'enfants	4,7	3,8	81,1 %	0,9	18,9 %	Maladie (61,4 %)
Proches aidants d'adultes	13,4	9,4	70,3 %	4,0	29,7 %	Régulières (59,4 %)
Toutes les demandes**	**2 126,5**	**1 762,2**	**82,9 %**	**364,3**	**17,1 %**	**s.o.**

Remarques : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les parts en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes de prestations complétées pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations d'assurance-emploi. La somme des demandes de prestations par type de prestations pour les colonnes « Nombre de demandes totales » et « Nombre de demandes combinées » ne correspond pas au total puisque plus d'un type de prestations peut faire partie d'une même demande de prestations. Ceci ne s'applique pas aux demandes pures qui ne contiennent qu'un type de prestations.

* Les prestations parentales incluent les prestations pour les parents biologiques et pour les parents adoptifs.

** Le nombre total de demandes de prestations est basé sur les demandes complétées durant l'exercice financier. Il est donc différent de ceux présentés aux tableaux 3 et 4 qui sont basés sur les demandes établies.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Les femmes étaient plus susceptibles de demander plus d'un type de prestations (25,8 %) que les hommes (9,5 %), principalement en raison de leur probabilité élevée de demander à la fois des prestations de maternité et des prestations parentales.

D'ailleurs, les prestations de maternité étaient les prestations les plus souvent combinées avec d'autres types de prestations, habituellement avec les prestations parentales. Toutefois, une certaine proportion des demandes ont aussi reçu des prestations de maladie en plus des prestations de maternité (16,4 %), possiblement parce que les prestataires ont débuté leur congé avant d'être admissibles aux prestations de maternité (accessibles jusqu'à 12 semaines avant la date prévue de la naissance de l'enfant). La combinaison de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie était la plus fréquente parmi les demandes dans lesquelles 3 types de prestations ou plus étaient demandées (26 940 demandes de prestations, représentant 15,2 % des demandes de prestations de maternité complétées en 2022-23).

Les demandes de prestations parentales étaient combinées à un taux légèrement inférieur à celui des prestations de maternité, puisque seulement 9,5 % des hommes qui ont demandé des prestations parentales ont également reçu un autre type de prestations. Parmi ces prestataires de sexe masculin, 81,3 % ont reçu des prestations régulières et 23,0 % ont demandé des prestations de maladie. Chez les femmes, pratiquement toutes celles (99,3 %) qui ont combiné des prestations parentales avec d'autres types de prestations les ont combinées à des prestations de maternité.

Presque la moitié des demandes de prestations de Travail partagé ont été combinées avec d'autres types de prestations (43,6 %), essentiellement avec des prestations régulières (78,1 %). Cela est attribuable au fait que les deux types de prestations sont habituellement demandés en raison d'un ralentissement des activités d'une entreprise, ce qui augmente le risque de mises à pied (prestations de Travail partagé) et les mises à pied réelles (prestations régulières). Les prestations régulières sont habituellement demandées après les prestations de Travail partagé, à la suite de la réduction des activités d'une entreprise participante, provoquant une réduction des effectifs de l'entreprise (consulter la Section 2.5 pour plus de détails).

Les prestations de maladie arrivaient au quatrième rang des types de prestations qui avaient le plus de probabilité d'être combinés avec d'autres types de prestations, le plus souvent avec des prestations régulières. Lorsque leurs prestations de maladie étaient combinées, les hommes les avaient principalement reçues avec des prestations régulières (94,5 %), alors que les femmes les avaient surtout combinées avec des prestations régulières (70,9 %), mais aussi avec des prestations de maternité (26,7 %) et des prestations parentales (25,4 %). Les prestations de maladie représentaient également le type de prestations le plus souvent combinés avec des demandes de prestations régulières (89,2 %).

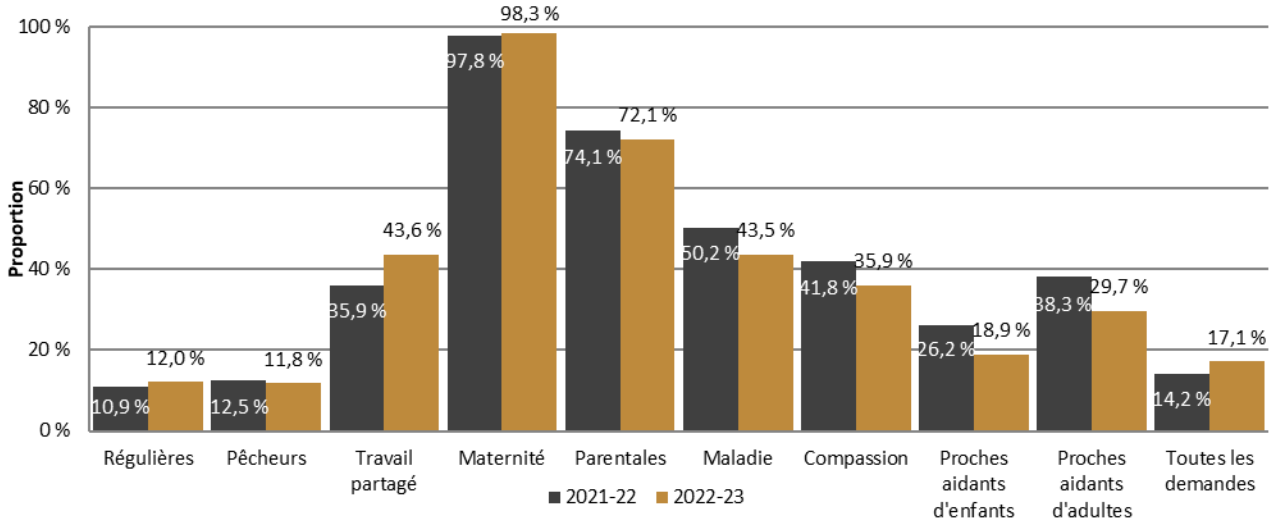
Lorsqu'elles sont combinées, les prestations de compassion le sont plus souvent avec des prestations de maladie (65,7 %) ou des prestations régulières (48,4 %). Les hommes avaient plus souvent tendance à combiner des prestations de compassion avec des prestations régulières (52,2 %) que les femmes (47,0 %). À l'inverse, les femmes étaient plus susceptibles de combiner des prestations de compassion avec des prestations de maladie (68,0 %) par comparaison aux hommes (59,7 %).

Tout comme les prestations de compassion, les prestations pour proches aidants d'enfants et d'adultes étaient le plus souvent combinées à des prestations régulières par les hommes (58,1 % et 72,3 %, respectivement), tandis que les femmes étaient plus susceptibles de les combiner à des prestations de maladie (71,9 % et 55,4 %, respectivement).

Bien que les pêcheurs aient la possibilité de combiner les prestations pour pêcheurs avec d'autres types de prestations (selon certaines restrictions), 11,8 % des demandes de prestations pour pêcheurs ont été combinées. Au total, 89,8 % des prestations combinées l'ont été avec des prestations de maladie. Aucune demande de prestations pour pêcheurs n'a été combinée avec des prestations de maternité, des prestations parentales, des prestations de compassion ou des prestations de Travail partagé durant la période à l'étude.

Les tendances pour ce qui est de la combinaison des prestations d'assurance-emploi sont relativement stables au fil du temps (consulter le graphique 2). Toutefois, en 2022-23, la proportion de demandes de prestations de Travail partagé complétées qui étaient combinées avec d'autres types de prestations a augmenté à 43,6 % par rapport à 35,9 % l'exercice précédent, et 17,2 % en 2020-21. Ces demandes étaient pour la plupart combinées à des prestations régulières.

Graphique 2– Proportion des demandes de prestations d'assurance-emploi complétées qui étaient combinées par type de prestations, Canada, 2021-22 à 2022-23



Remarque : Comprend les demandes de prestations complétées pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations d'assurance-emploi.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

2.1.4 Ratio prestations-cotisations

Les prestations d'assurance-emploi versées aux prestataires admissibles qui se sont qualifiés sont financées uniquement par les cotisations obligatoires payées par les employeurs et les employés, ainsi que par les travailleurs autonomes qui ont choisi de participer au programme d'assurance-emploi. Le montant des prestations d'assurance-emploi versées par rapport aux cotisations payées fournit certaines indications précieuses sur l'utilisation du programme, surtout lorsqu'on analyse les prestataires selon leurs caractéristiques sociodémographiques. Cette sous-section examine cette question en utilisant 2 différents ratios : le ratio prestations totales-cotisations ainsi que le ratio prestations régulières-cotisations pour l'année 2021[11]. Les données fiscales pour l'année civile 2021 sont les données disponibles les plus récentes sur les niveaux de cotisations pour calculer ces ratios. Puisque les cotisations d'assurance-emploi ne sont pas attribuées à un type de prestations en particulier, la diminution des cotisations d'assurance-emploi en lien avec les prestations spéciales est prise en compte dans le calcul du ratio prestations régulières-cotisations[12].

Changement méthodologique

Dans les rapports précédents, les ratios prestations-cotisations des provinces et des territoires étaient déterminés selon l'emplacement des employeurs pour ce qui est des cotisations et selon le lieu de résidence des prestataires pour ce qui est des prestations. Par conséquent, il est possible que certains ratios prestations-cotisations provinciaux et territoriaux aient été sous-estimés ou surestimés si les

[11] Les ratios prestations-cotisations sont fondés sur 2 sources de données. Le montant de prestations provient des données administratives de l'assurance-emploi. Le montant de cotisations provient des feuillets T4 avec des revenus d'emploi de l'Agence du revenu du Canada.
[12] Le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) réduit le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les employeurs et les employés au Québec. De plus, le Programme de réduction du taux de cotisation (PRTC) réduit le taux de cotisation pour les employeurs et les employés des entreprises offrant un régime d'assurance-invalidité de court terme qui répond à certaines exigences établies par la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Les ratios prestations régulières-cotisations ont été calculés selon une estimation des cotisations d'assurance-emploi qui auraient été versées par les employés et les employeurs en l'absence du RQAP et du PRTC.

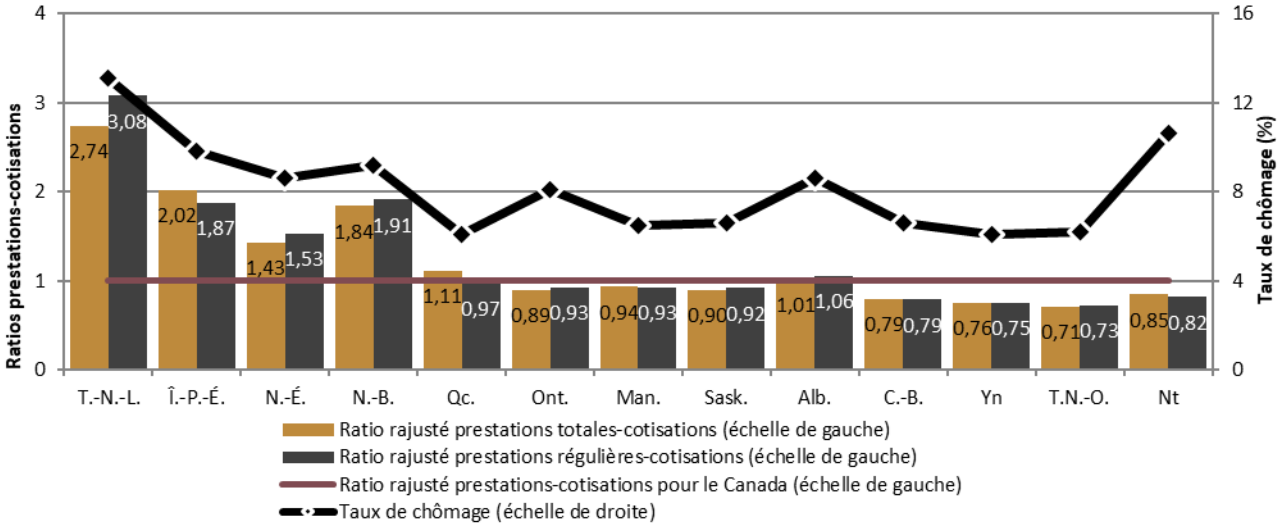
cotisations étaient attribuées à une province ou à un territoire en particulier, alors que les employés se trouvaient en fait dans une autre province ou un autre territoire. À partir du rapport de cette année, les cotisations seront aussi attribuées à une province ou à un territoire selon le lieu de résidence des employés.

Le calcul des ratios prestations-cotisations tient compte de la cotisation à l'assurance-emploi maximale annuelle qu'un individu paye. Cette cotisation maximum annuelle est différente pour les employés qui sont couverts par un régime provincial (c'est-à-dire, le Régime québécois d'assurance parentale) comparativement à ceux qui ne le sont pas (c'est-à-dire, les autres provinces et territoires). Par conséquent, en plus d'affecter les ratios prestations-cotisations provinciaux et territoriaux, le changement méthodologique affecte aussi les ratios selon le sexe, le groupe d'âge et l'industrie. Les résultats dans les rapports des années antérieures ne sont donc pas comparables aux résultats dans le présent rapport. À des fins de comparaison, les résultats des années passées qui sont présentés dans ce rapport ont été calculés en se basant sur la nouvelle méthodologie.

Les ratios prestations totales-cotisations et les ratios prestations régulières-cotisations présentés ci-dessous sont normalisés, le ratio pour le Canada étant fixé à 1,0. Par conséquent, les ratios rajustés prestations totales-cotisations et les ratios rajustés prestations régulières-cotisations permettent une interprétation rapide de l'utilisation nette du programme d'assurance-emploi selon certaines caractéristiques sociodémographiques comparativement au niveau national. Un ratio rajusté supérieur à 1,0 signifie que la sous-population sous-jacente (comme une région ou une industrie) a reçu comparativement plus de prestations que ce qu'elle a versé de cotisations par rapport à la moyenne canadienne, et qu'elle est donc un bénéficiaire net du régime d'assurance-emploi. En revanche, un ratio rajusté inférieur à 1,0 signifie que la sous-population en question a reçu comparativement moins de prestations par rapport aux cotisations qu'elle a versées que la moyenne nationale, et qu'elle est un cotisant net.

En 2021, les provinces de l'Atlantique et le Québec avaient des ratios rajustés prestations totales-cotisations supérieurs au niveau national, ce qui signifie que les prestataires de ces provinces ont reçu comparativement plus de prestations d'assurance-emploi par rapport aux cotisations qu'ils ont versées (consulter le graphique 3). Cela correspond aux années précédentes, car les régions ayant une plus grande proportion de prestataires saisonniers ont tendance à enregistrer une plus grande utilisation des prestations d'assurance-emploi par les prestataires dans ces régions par rapport aux autres régions. En contrepartie, les autres provinces (sauf l'Alberta) et les territoires avaient des ratios rajustés inférieurs à la moyenne nationale.

Graphique 3 – Ratios rajustés prestations-cotisations et taux de chômage par province et territoire*, Canada, 2021



* Les ratios prestations-cotisations des provinces et des territoires sont déterminés selon le lieu de résidence des employés pour ce qui est des cotisations et selon le lieu de résidence des prestataires pour ce qui est des prestations versées. Il s'agit d'un changement méthodologique par rapport aux rapports des années antérieures où les cotisations étaient attribuées selon l'emplacement des employeurs. Par conséquent, les ratios prestations-cotisations dans les rapports des années antérieures ne sont pas comparables.

Sources : Agence de revenu du Canada (ARC), relevés T4 comprenant le revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations); Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur les prestations); et Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux 14-10-0287-01 et 14-10-0292-01 (pour les données sur les taux de chômage). Les données de l'ARC reposent sur un échantillon de 10 % des relevés T4 comprenant le revenu d'emploi, et les données d'EDSC reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

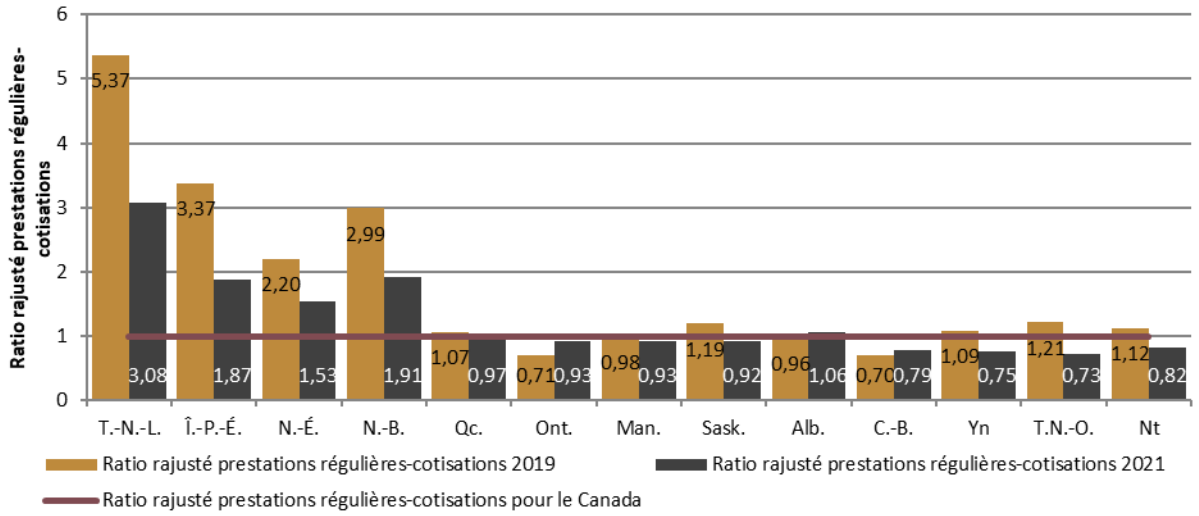
Les résultats étaient semblables lorsqu'on ne considérait que les versements de prestations régulières d'assurance-emploi. En 2021, les provinces de l'Atlantique et l'Alberta avaient des ratios rajustés prestations régulières-cotisations au-dessus de la moyenne nationale. Le Québec, l'Ontario, le Manitoba et la Saskatchewan avaient des ratios près du niveau national. La Colombie-Britannique et les 3 territoires affichaient des ratios inférieurs à la moyenne nationale.

L'année 2021 a été marquée par un grand nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies en raison des perturbations de l'économie et du marché du travail causées par la pandémie de COVID-19, ainsi que la mise en place de mesures temporaires de l'assurance-emploi pour faciliter l'accès au régime d'assurance-emploi (consulter la Section 2.1). De plus, le taux de cotisation à l'assurance-emploi en 2021 a été gelé au taux de cotisation de 2020. Par conséquent, le montant versé en prestations régulières d'assurance-emploi a bondi en 2021, tandis que le montant de cotisations à l'assurance-emploi est resté relativement inchangé. Dans ce contexte, certaines juridictions qui ont reçu une plus grande part des prestations régulières versées en 2021 comparativement à avant la pandémie ont vu leur ratio rajusté prestations régulières-cotisations augmenté. À l'inverse, certaines juridictions qui ont reçu une part plus petite des prestations régulières versées en 2021 par rapport à avant la pandémie ont connu une diminution de leur ratio rajusté prestations régulières-cotisations.

Le graphique 4 illustre cette situation en comparant les ratios rajustés prestations régulières-cotisations par province et territoire pour 2019 et 2021. Les provinces de l'Atlantique continuent de recevoir comparativement plus de prestations d'assurance-emploi par rapport aux cotisations qu'elles ont versées que la moyenne nationale en 2021. Toutefois, l'écart entre leur ratio et le niveau national a

diminué entre 2019 et 2021. À l'opposé, l'écart pour l'Ontario et la Colombie-Britannique a augmenté au cours de la même période.

Graphique 4 – Ratios rajustés prestations régulières-cotisations par province et territoire*, Canada, 2019** et 2021



* Les ratios prestations-cotisations des provinces et des territoires sont déterminés selon le lieu de résidence des employés pour ce qui est des cotisations et selon le lieu de résidence des prestataires pour ce qui est des prestations versées. Il s'agit d'un changement méthodologique par rapport aux rapports des années antérieures où les cotisations étaient attribuées selon l'emplacement des employeurs. Par conséquent, les ratios prestations-cotisations dans les rapports des années antérieures ne sont pas comparables.

** Les ratios rajustés prestations régulières-cotisations pour 2019 ont été calculés en utilisant la nouvelle méthodologie dans laquelle les cotisations sont attribuées selon le lieu de résidence des employés.

Sources : Agence de revenu du Canada (ARC), relevés T4 comprenant le revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations); Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur les prestations). Les données de l'ARC reposent sur un échantillon de 10 % des relevés T4 comprenant le revenu d'emploi, et les données d'EDSC reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

En fonction du sexe et de l'âge, le tableau 6 montre que, comme par le passé, les femmes avaient un ratio rajusté prestations totales-cotisations plus élevé (1,14) que les hommes (0,88) en 2021. Cette situation est en partie attribuable au fait que les femmes de 44 ans et moins sont plus susceptibles de recevoir des prestations de maternité ou des prestations parentales d'assurance-emploi. Les tendances sont généralement inversées lorsque seules les prestations régulières d'assurance-emploi sont prises en compte. Les hommes affichent habituellement un ratio rajusté prestations régulières-cotisations plus élevé que celui des femmes. Cependant, au niveau global, les ratios rajustés prestations régulières-cotisations pour les hommes et les femmes étaient identiques en 2021, et relativement similaires d'un groupe d'âge à l'autre. Ceci peut être dû aux mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place durant la période qui facilitaient l'accès au régime de l'assurance-emploi (consulter la Section 2.1).

Tableau 6 – Ratios rajustés prestations-cotisations par sexe et âge, Canada, 2021

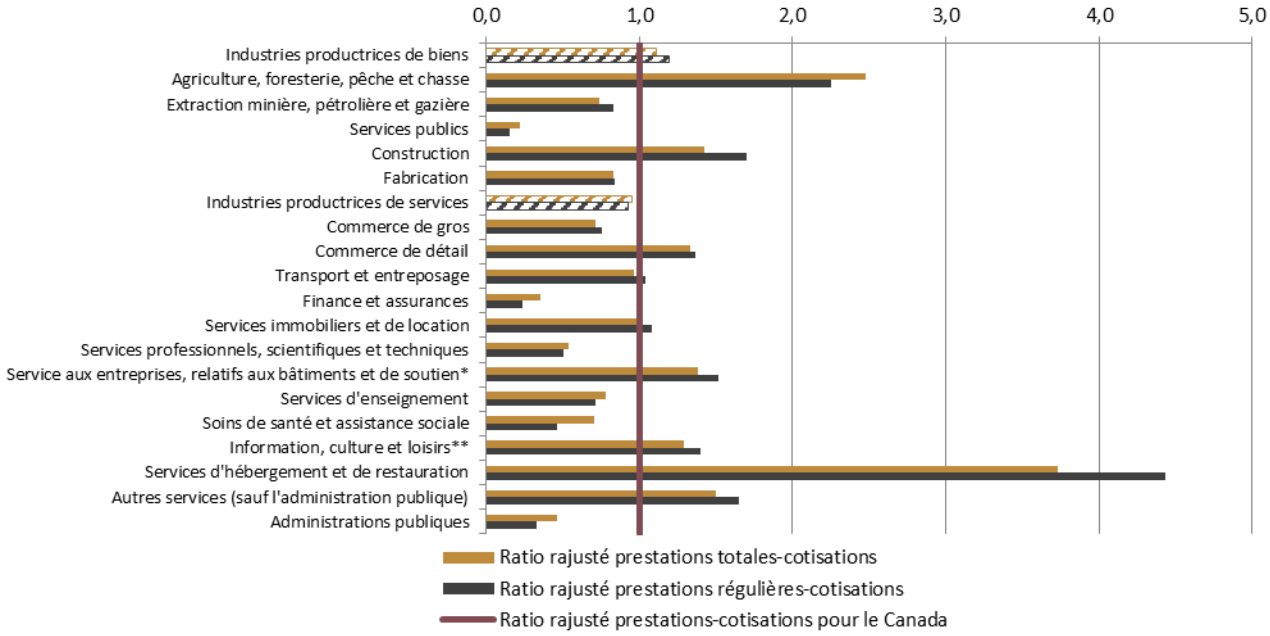
Catégorie d'âge	Ratio rajusté prestations totales-cotisations pour hommes	Ratio rajusté prestations totales-cotisations pour femmes	Ratio rajusté prestations totales-cotisations pour tous	Ratio rajusté prestations régulières-cotisations pour hommes	Ratio rajusté prestations régulières-cotisations pour femmes	Ratio rajusté prestations régulières-cotisations pour tous
24 ans et moins	1,50	1,84	1,65	1,66	1,66	1,66
25 à 44 ans	0,78	1,23	0,98	0,87	0,83	0,85
45 à 54 ans	0,67	0,77	0,72	0,77	0,86	0,81
55 ans et plus	1,10	1,12	1,11	1,30	1,32	1,31
Total	**0,88**	**1,14**	**1,00**	**1,00**	**1,00**	**1,00**

Sources : Agence de revenu du Canada (ARC), relevés T4 comprenant le revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations); Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur les prestations). Les données de l'ARC reposent sur un échantillon de 10 % des relevés T4 comprenant le revenu d'emploi, et les données d'EDSC reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

De façon similaire, pour une deuxième année consécutive, les prestataires âgés de 24 ans et moins affichaient les 2 ratios rajustés prestations-cotisations supérieurs à 1,0 en 2021, et étaient donc des bénéficiaires nets. Ils ont reçu le plus haut niveau de prestations d'assurance-emploi par rapport à leurs cotisations en 2021 comparativement aux prestataires des autres groupes d'âge. Cela pourrait également s'expliquer par les mesures temporaires de l'assurance-emploi introduites au cours de la période qui facilitaient l'accès au régime de l'assurance-emploi et fournissaient en général des prestations hebdomadaires plus élevées.

Tel qu'observé avant la pandémie de COVID-19, en 2021, les prestataires qui travaillaient dans les industries productrices de biens étaient des bénéficiaires nets du régime d'assurance-emploi, tandis que ceux qui travaillaient dans les industries productrices de services étaient des cotisants nets (consulter le graphique 5). Cela peut être attribuable à la plus grande proportion d'emplois saisonniers dans les industries productrices de biens, notamment l'Agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse et la Construction. À mesure que l'emploi saisonnier fluctue à certaines périodes de l'année, les travailleurs de ces industries comptent généralement sur les prestations d'assurance-emploi pendant les « saisons mortes », ce qui entraîne des ratios rajustés prestations régulières-cotisations plus élevés. Ces deux industries ont continué d'afficher des ratios rajustés prestations régulières-cotisations élevés en 2021.

Graphique 5– Ratios rajustés prestations-cotisations par industrie, Canada, 2021



* Ce secteur industriel comprend les industries ayant les codes 55 (gestion d'entreprises) et 56 (services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement).

** Ce secteur industriel comprend les industries ayant les codes 51 (industries de l'information et de la culture) et 71 (arts, spectacles et loisirs).

Sources : Agence de revenu du Canada (ARC), relevés T4 comprenant le revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations); Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur les prestations). Les données de l'ARC reposent sur un échantillon de 10 % des relevés T4 comprenant le revenu d'emploi, et les données d'EDSC reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Plusieurs industries productrices de services ont affiché des ratios rajustés prestations-cotisations plus élevés en 2021 qu'avant la pandémie. Par exemple, l'industrie des Services d'hébergement et de restauration avait un ratio rajusté prestations régulières-cotisations de 4,43 en 2021 comparativement à 1,14 en 2019. Cela peut être attribué aux perturbations du marché du travail et aux fermetures économiques causées par les restrictions liées à la COVID-19, qui ont eu une incidence importante sur les industries productrices de services qui étaient les plus exposées aux mesures de santé publique contraignantes.

Pour le ratio rajusté prestations totales-cotisations, la différence entre les industries productrices de biens et les industries productrices de services est moins importante. Cela peut s'expliquer en partie par la proportion plus importante de femmes qui travaillent dans certaines industries productrices de services, comme l'industrie des Soins de santé et assistance sociale et l'industrie des Services d'enseignement. Les femmes peuvent demander des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi et ainsi accroître le recours relatif à l'assurance-emploi dans ces industries.

2.2 Prestations régulières d'assurance-emploi

Les prestations régulières d'assurance-emploi visent à fournir un soutien du revenu temporaire aux prestataires admissibles afin de compenser partiellement la perte de revenu d'emploi et de les aider à trouver du travail et à demeurer actifs.

Ces derniers sont admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi s'ils :

- sont chômeurs
- ont travaillé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence (définie comme les 52 semaines précédentes ou depuis l'établissement de leur dernière demande, la période la plus courte étant retenue), variant de 420 à 700 heures, selon le taux de chômage régional où ils résidaient au moment de présenter leur demande
- ont un motif valable de cessation d'emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*

Comme indiqué à la Section 2.1, le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi a varié au cours des derniers exercices financiers, selon le moment où les demandes de prestations ont été établies. Cette situation découle des différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place en réponse à la pandémie de COVID-19. Par conséquent, les nouvelles demandes de prestations régulières établies au cours de la première moitié de 2022-23 étaient assujetties à la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Lorsque ces mesures étaient en vigueur, les prestataires devaient avoir accumulé un minimum de 420 heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi, peu importe le taux de chômage régional. Les nouvelles demandes de prestations établies au cours de la deuxième moitié de 2022-23 étaient assujetties aux règles originales de l'assurance-emploi, et il était nécessaire d'avoir accumulé un nombre minimal d'heures d'emploi assurable variant de 420 à 700 heures, selon le taux de chômage régional où le prestataire résidait au moment de faire sa demande.

Les prestataires doivent non seulement satisfaire à ces critères d'admissibilité, mais aussi prouver qu'ils sont capables de travailler, qu'ils sont disponibles pour le faire et qu'ils ne sont pas en mesure de trouver un emploi convenable pour chaque jour ouvrable de leur demande pour lesquels ils perçoivent des prestations régulières[13].

En raison des différentes règles de l'assurance-emploi en vigueur au cours de la période visée par ce rapport, le nombre de demandes établies est rapporté séparément pour la première et la deuxième moitié de 2022-23[14]. En revanche, les résultats sur les montants versés en prestations sont présentés pour l'ensemble de l'exercice.

[13] À l'exception des personnes qui suivent une formation ayant fait l'objet d'une recommandation.
[14] La première moitié de 2022-23 débute le 1er avril 2022 et se termine le 24 septembre 2022. La deuxième moitié de 2022-23 débute le 25 septembre 2022 et se termine le 31 mars 2023.

2.2.1 Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montants versés en prestations

En 2022-23, 1,29 million de nouvelles demandes de prestations régulières ont été établies. De ce nombre, 523 100 demandes ont été établies au cours de la première moitié de l'exercice, et 765 200 au cours de la deuxième moitié. Globalement, le nombre de demandes de prestations régulières établies en 2022-23 est inférieur à celui de 1,46 million enregistré en 2021-22, mais similaire à ceux observés avant la pandémie (1,30 million en 2017-18 et 1,29 million en 2018-19).

En général, le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières établies au cours d'une période donnée varie en fonction de la situation du marché du travail et des cycles économiques globaux. Au cours des périodes de croissance économique et de conditions favorables sur le marché du travail, le nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi devrait être moins élevé. À l'inverse, le contraire devrait être observé pendant les épisodes de stagnation et de conditions défavorables sur le marché du travail. Comme indiqué au Chapitre 1, l'emploi a progressé de 1,9 % par rapport à l'exercice précédent. De plus, le taux de chômage est passé d'une moyenne de 6,8 % en 2021-22 à une de 5,1 % en 2022-23. Le resserrement du marché du travail par rapport à 2021-22 a également favorisé la diminution du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi en 2022-23.

Le montant total versé en prestations régulières d'assurance-emploi a considérablement diminué, passant de 28,6 milliards de dollars en 2021-22 à 12,3 milliards de dollars en 2022-23, retournant ainsi à un niveau proche de ceux observés avant la pandémie. Cette baisse des montants versés peut s'expliquer par le nombre moindre de nouvelles demandes de prestations régulières établies en 2022-23 par rapport aux années précédentes, ainsi que par la conclusion d'un grand nombre de celles établies en 2020-21 pour lesquelles des prestations ont été versées en 2021-22. La fin des mesures temporaires de l'assurance-emploi a également joué un rôle dans la réduction globale du montant versé en prestations (consulter la Section 2.1), puisqu'elles accordaient généralement un taux de prestations hebdomadaires plus élevé pour les demandes établies dans le cadre de la première série de mesures temporaires.

En moyenne, 446 000 prestataires ont touché des prestations régulières d'assurance-emploi chaque mois en 2022-23, contre 1,1 million de prestataires en 2021-22[15].

Puisque le nombre de prestataires se fonde sur les demandes déjà établies, ces 2 mesures évoluent généralement de manière semblable, le nombre de bénéficiaires suivant généralement avec un délai le nombre de nouvelles demandes établies. Par exemple, une augmentation du nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi après un choc économique se traduirait par une hausse du nombre de prestataires en raison de cette première. Toutefois, il est possible que le nombre de prestataires demeure élevé même après que le volume des nouvelles demandes de prestations ait diminué suite à une amélioration des conditions du marché du travail, car les versements continueraient d'être effectués pour les demandes précédemment établies jusqu'à ce que les prestations soient

[15] Source : Statistique Canada, publication mensuelle des statistiques de l'assurance-emploi, tableau 14-10-0010-01. Le nombre de prestataires représente le nombre de prestataires qui ont reçu au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi au cours de la période de référence (habituellement la semaine du 15ème jour d'un mois donné). Il est influencé par l'afflux de nouveaux prestataires réguliers et par le retrait de ceux qui ont cessé de recevoir des prestations en raison de l'épuisement de leurs prestations ou d'un retour au travail.

épuisées ou que les prestataires aient trouvé un emploi. La diminution du nombre de demandes régulières en 2021-22 et en 2022-23 a eu une incidence sur le nombre de bénéficiaires en 2022-23.

Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé en prestations selon la province ou le territoire, le sexe et l'âge

Le tableau 7 présente le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières établies et le montant total versé en prestations selon la province ou le territoire, le sexe et le groupe d'âge. Les chiffres sont rapportés pour les 2 moitiés de 2022-23 ainsi que pour 2021-22. Globalement, le nombre de demandes de prestations régulières établies a diminué dans l'ensemble des provinces et territoires en 2022-23 par rapport à l'exercice précédent. La part relative des demandes établies dans les régions était semblable à celle observée en 2021-22 et aux niveaux prépandémiques. L'Ontario (29,3 %) et le Québec (29,2 %) ont enregistré les proportions les plus élevées de demandes de prestations régulières établies en 2022-23.

Tableau 7 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon la province ou le territoire, le sexe et l'âge, Canada, 2021-22 et 2022-23

Province ou territoire	**Nouvelles demandes établies Total 2021-22**	**Nouvelles demandes établies Première moitié de 2022-23**	**Nouvelles demandes établies Deuxième moitié de 2022-23**	**Nouvelles demandes établies Total 2022-23**	**Montant versé (en millions de dollars) 2021-22**	**Montant versé (en millions de dollars) 2022-23**
Terre-Neuve-et-Labrador	63 620	18 610	41 020	59 630	1 258,3 $	843,7 $
Île-du-Prince-Édouard	16 470	4 490	9 850	14 340	270,0 $	189,1 $
Nouvelle-Écosse	66 670	22 320	32 730	55 050	1 213,5 $	632,5 $
Nouveau-Brunswick	72 500	18 940	44 270	63 210	1 251,4 $	782,1 $
Québec	431 360	139 090	237 590	376 680	6 464,9 $	3 000,0 $
Ontario	436 290	163 310	213 790	377 100	9 766,4 $	3 412,9 $
Manitoba	46 700	19 630	23 570	43 200	920,0 $	430,1 $
Saskatchewan	39 390	14 620	20 740	35 360	819,1 $	403,0 $
Alberta	138 620	59 210	66 770	125 980	3 477,9 $	1 354,7 $
Colombie-Britannique	141 910	61 300	72 980	134 280	3 081,6 $	1 216,1 $
Yukon	1 670	440	1 010	1 450	35,7 $	16,5 $
Territoires du Nord-Ouest	1 600	660	530	1 190	36,3 $	16,0 $
Nunavut	950	450	320	770	27,0 $	13,2 $
Sexe						
Hommes	846 940	231 030	528 960	759 990	15 982,2 $	7 860,1 $
Femmes	610 810	292 040	236 210	528 250	12 639,8 $	4 449,9 $
Groupe d'âge						
24 ans et moins	174 040	43 850	73 380	117 230	3 759,0 $	1 139,3 $
25 à 44 ans	638 470	242 280	339 570	581 850	11 843,5 $	5 358,9 $
45 à 54 ans	275 570	106 520	143 310	249 830	5 191,2 $	2 358,9 $
55 ans et plus	369 670	130 420	208 910	339 330	7 828,3 $	3 452,9 $
Canada	**1 457 750**	**523 070**	**765 170**	**1 288 240**	**28 622,1** $	**12 310,0** $

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

En ce qui concerne les prestations régulières versées, les provinces et les territoires ont tous enregistré une baisse par rapport à l'exercice précédent. La part des prestations versées aux prestataires de l'Ontario s'est démarquée, puisqu'elle a chuté de 6,4 points de pourcentage (p.p.), passant de 34,1 % en 2021-22 à 27,7 % en 2022-23. En revanche, dans plusieurs autres provinces, la part des montants versés a augmenté en 2022-23, notamment à Terre-Neuve-et-Labrador (+2,5 p.p.), au Nouveau-Brunswick (+2,0 p.p.) et au Québec (+1,8 p.p.).

La majorité des demandes de prestations en 2022-23 ont été établies par des hommes (59,0 %), ce qui est semblable aux années précédentes. Cependant, ils constituaient moins de la moitié (44,2 %) des demandes établies au cours de la première moitié de 2022-23, contre 69,1 % au cours de la deuxième moitié de l'exercice. Cette situation est partiellement attribuée à la répartition des sexes dans les différentes industries. Par exemple, les hommes sont plus susceptibles d'être employés dans des industries productrices de biens que les femmes, et une part plus importante des demandes émanant de ces industries, notamment la Construction, sont établies au cours de la deuxième moitié de l'exercice. En ce qui concerne les prestations régulières versées, le montant total a diminué pour les hommes comme pour les femmes par rapport à 2021-22. Les femmes ont représenté une part plus faible des prestations régulières versées en 2022-23 (36,1 %) qu'en 2021-22 (44,2 %). Cette situation s'explique en partie par la fin des mesures temporaires de l'assurance-emploi qui, entre autres, ont probablement fait grimper le taux de prestations hebdomadaires des femmes dans une plus large mesure que celui des hommes.

Parmi les groupes d'âge, les prestataires âgés de 25 à 44 ans représentaient la plus grande part des demandes de prestations régulières établies (45,2 %) et des prestations versées (43,5 %) en 2022-23. À l'inverse, les prestataires âgés de 24 ans et moins représentaient la plus petite part des demandes de prestations régulière (9,1 %) et des prestations versées (9,3 %) au cours de l'exercice. De plus, ceux-ci ont connu la plus forte diminution relative des demandes régulières en 2022-23 par rapport aux autres groupes d'âge. Par conséquent, leur part des demandes établies a diminué de 2,8 p.p. en 2022-23 par rapport à 2021-22 et a retrouvé un niveau semblable à celui observé avant la pandémie. Cette baisse est attribuée en partie à l'amélioration des conditions du marché du travail en 2022-23 dans les industries où travaillaient généralement les jeunes, ainsi qu'à la fin des mesures temporaires de l'assurance-emploi qui, entre autres, réduisaient le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi durant la période visée par le rapport.

Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon l'industrie

Comme le montre le tableau 8, les industries productrices de services représentaient la majorité (60,1 %) des demandes de prestations régulières établies en 2022-23. Il s'agit d'une légère diminution (-2,5 p.p.) par rapport à 2021-22, principalement en raison de la baisse de la part des demandes dans les industries de l'Hébergement et des services de restauration (-2,9 p.p.) ainsi que du Commerce de détail (-1,3 p.p.). Ces industries ont été fortement touchées par la succession de fermetures et réouvertures provoquées par la pandémie de COVID-19 en 2020-21 et en 2021-22 (consulter l'annexe 2.6.1).

Tableau 8 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon l'industrie, Canada, 2021-22 et 2022-23

Industrie	Nouvelles demandes établies (part en %) Total 2021-22	Nouvelles demandes établies (part en %) Première moitié de 2022-23	Nouvelles demandes établies (part en %) Deuxième moitié de 2022-23	Nouvelles demandes établies (part en %) Total 2022-23	Montant versé (en millions de dollars) (part en %) 2021-22	Montant versé (en millions de dollars) (part en %) 2022-23
Industries productrices de biens	**500 780 (34,4 %)**	**119 700 (22,9 %)**	**354 460 (46,3 %)**	**474 160 (36,8 %)**	**7 965,0 $ (27,8 %)**	**4 858,9 $ (39,5 %)**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	55 550 (3,8 %)	16 890 (3,2 %)	34 520 (4,5 %)	51 410 (4,0 %)	940,2 $ (3,3 %)	615,6 $ (5,0 %)
Extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	21 730 (1,5 %)	6 470 (1,2 %)	13 790 (1,8 %)	20 260 (1,6 %)	417,2 $ (1,5 %)	251,5 $ (2,0 %)
Services publics	4 250 (0,3 %	1 020 (0,2 %)	2 670 (0,3 %)	3 690 (0,3 %)	46,7 $ (0,2 %)	35,9 $ (0,3 %)
Construction	285 790 (19,6 %)	54 360 (10,4 %)	225 310 (29,4 %)	279 670 (21,7 %)	4 012,0 $ (14,0 %)	2 762,5 $ (22,4 %)
Fabrication	133 460 (9,2 %)	40 960 (7,8 %)	78 170 (10,2 %)	119 130 (9,2 %)	2 549,0 $ (8,9 %)	1 193,4 $ (9,7 %)
Industries productrices de services	**912 730 (62,6 %)**	**389 500 (74,5 %)**	**384 930 (50,3 %)**	**774 430 (60,1 %)**	**19 915,0 $ (69,6 %)**	**7 080,3 $ (57,5 %)**
Commerce de gros	37 760 (2,6 %)	14 890 (2,8 %)	19 860 (2,6 %)	34 750 (2,7 %)	1 042,6 $ (3,6 %)	411,5 $ (3,3 %)
Commerce de détail	89 520 (6,1 %)	23 670 (4,5 %)	38 830 (5,1 %)	62 500 (4,9 %)	2 908,0 $ (10,2 %)	661,8 $ (5,4 %)
Transport et entreposage	69 100 (4,7 %)	27 990 (5,4 %)	35 340 (4,6 %)	63 330 (4,9 %)	1 410,9 $ (4,9 %)	571,7 $ (4,6 %)
Finance et assurances	13 310 (0,9 %)	5 300 (1,0 %)	6 170 (0,8 %)	11 470 (0,9 %)	346,0 $ (1,2 %)	147,7 $ (1,2 %)
Services immobiliers et services de location et de location à bail	17 690 (1,2 %)	5 950 (1,1 %)	9 500 (1,2 %)	15 450 (1,2 %)	464,2 $ (1,6 %)	172,8 $ (1,4 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	58 260 (4,0 %)	25 640 (4,9 %)	39 480 (5,2 %)	65 120 (5,1 %)	1 140,4 $ (4,0 %)	647,2 $ (5,3 %)
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien*	95 540 (6,6 %)	27 150 (5,2 %)	57 320 (7,5 %)	84 470 (6,6 %)	2 275,7 $ (8,0 %)	872,9 $ (7,1 %)
Services d'enseignement	191 150 (13,1 %)	155 460 (29,7 %)	38 070 (5,0 %)	193 530 (15,0 %)	1 823,9 $ (6,4 %)	1 059,3 $ (8,6 %)
Soins de santé et assistance sociale	62 290 (4,3 %)	29 350 (5,6 %)	20 630 (2,7 %)	49 980 (3,9 %)	1 383,4 $ (4,8 %)	530,4 $ (4,3 %)
Information, culture et loisirs**	50 820 (3,5 %)	12 000 (2,3 %)	25 330 (3,3 %)	37 330 (2,9 %)	1 116,3 $ (3,9 %)	343,9 $ (2,8 %)
Hébergement et services de restauration	105 100 (7,2 %)	19 020 (3,6 %)	36 410 (4,8 %)	55 430 (4,3 %)	3 300,9 $ (11,5 %)	526,7 $ (4,3 %)
Autres services (sauf les administrations publiques)	45 530 (3,1 %)	15 950 (3,0 %)	20 850 (2,7 %)	36 800 (2,9 %)	1 315,9 $ (4,6 %)	385,5 $ (3,1 %)
Administrations publiques	76 660 (5,3 %)	27 130 (5,2 %)	37 140 (4,9 %)	64 270 (5,0 %)	1 386,8 $ (4,8 %)	748,8 $ (6,1 %)
Non classées* **	**44 240 (3,0 %)**	**13 870 (2,7 %)**	**25 780 (3,4 %)**	**39 650 (3,1 %)**	**742,0 $ (2,6 %)**	**370,7 $ (3,0 %)**
Canada	**1 457 750 (100,0 %)**	**523 070 (100,0 %)**	**765 170 (100,0 %)**	**1 288 240 (100,0 %)**	**28 622,1 $ (100,0 %)**	**12 310,0 $ (100,0 %)**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les parts en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

* Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion des sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

** Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

*** Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Les industries productrices de biens, quant à elles, représentaient 36,8 % de la part des nouvelles demandes de prestations établies en 2022-23. Elles constituaient une part beaucoup plus importante des demandes établies au cours de la deuxième moitié de l'exercice (46,3 %) par rapport à la première moitié (22,9 %). Cette situation est attribuée à une plus grande proportion d'emplois saisonniers dans ces industries. De plus, l'industrie de la Construction a de nouveau enregistré la plus grande part des nouvelles demandes de prestations régulières établies en 2022-23, soit 21,7 %.

Dans l'ensemble, les industries productrices de services ont représenté 57,5 % des prestations régulières versées en 2022-23, contre 69,6 % en 2021-22, tandis que les industries productrices de biens comptaient pour 39,5 % des prestations régulières versées en 2022-23, contre 27,8 % en 2021-22. La répartition des prestations régulières versées par groupe d'industrie en 2022-23 était similaire à celle observée avant la pandémie. Parmi l'ensemble des industries, la Construction représentait la part la plus élevée (22,4 %) des prestations versées au cours de l'exercice financier.

Remboursement des prestations d'assurance-emploi

Les prestations d'assurance-emploi constituent un revenu imposable, quel que soit le type de prestations. Selon le revenu net gagné et les prestations régulières reçues, incluant les prestations pour pêcheurs, les prestataires pourraient devoir rembourser une partie des prestations d'assurance-emploi au moment de remplir leur déclaration d'impôt sur le revenu.

Conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*, les prestataires ont l'obligation de rembourser un certain pourcentage des prestations d'assurance-emploi qu'ils ont reçues si le revenu net[16] qu'ils ont gagné au cours d'une année donnée est supérieur au maximum de la rémunération annuelle assurable multiplié par 1,25[17]. Les prestataires dont le revenu net dépasse ce seuil devaient repayer 30 % du montant le moins élevé entre :

- le revenu net excédant le seuil, ou
- le montant total reçu en prestations régulières, incluant les prestations pour pêcheurs, au cours de l'année d'imposition

Le seuil était de 67 750 $ pour l'année d'imposition 2020 et de 70 375 $ pour l'année d'imposition 2021.

Les prestataires ayant touché des prestations spéciales d'assurance-emploi étaient exonérés de l'exigence de remboursement des prestations[18]. De plus, les prestataires ayant touché des prestations régulières ou pour pêcheurs durant moins d'une semaine au cours des 10 dernières années d'imposition étaient également exonérés de cette exigence.

Au cours de l'année d'imposition 2020 environ 171 000 prestataires ont remboursé un total de 250,8 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi. Ces chiffres ont augmenté l'année suivante, alors qu'environ 245 000 prestataires ont remboursé un total de 450,6 millions de dollars en prestations

[16] Le revenu net comprend le revenu d'emploi ainsi que prestations d'assurance-emploi reçues au cours d'une année d'imposition.
[17] Le maximum de la rémunération annuelle assurable était de 54 200 $ en 2020 et de 56 300 $ en 2021.
[18] Les prestataires ayant reçu à la fois des prestations régulières et des prestations spéciales au cours d'une même année d'imposition pourraient devoir rembourser un pourcentage des prestations régulières reçues.

d'assurance-emploi durant l'année d'imposition 2021. Cette augmentation est attribuée en partie au nombre plus élevé de demandes de prestations d'assurance-emploi établies au cours de 2020-21 en raison des perturbations économiques et sur le marché du travail découlant de la pandémie de COVID-19.

Au cours des années 2020 et 2021, le Québec et l'Ontario représentaient ensemble un peu plus de la moitié des prestataires ayant remboursé des prestations, tandis qu'ils représentaient un peu moins de la moitié du montant total remboursé (consulter le tableau 9). La même tendance a également été observée au cours des années antérieures.

Tableau 9 – Prestataires de l'assurance-emploi qui ont remboursé des prestations et montant total remboursé selon la province ou le territoire, le sexe et le groupe d'âge, Canada, années d'imposition 2020 et 2021

Province ou territoire	Prestataires ayant remboursé des prestations 2020	Prestataires ayant remboursé des prestations 2021	Montant remboursé (en millions de dollars) 2020	Montant remboursé (en millions de dollars) 2021
Terre-Neuve et Labrador	8 712	12 495	18,8 $	36,9 $
Île-du-Prince-Édouard	1 199	1 885	3,5 $	7,6 $
Nouvelle-Écosse	6 508	8 570	14,2 $	25,1 $
Nouveau-Brunswick	4 879	6 445	9,8 $	17,2 $
Québec	45 916	68 463	61,5 $	93,6 $
Ontario	46 239	64 746	59,5 $	110,8 $
Manitoba	3 685	4 890	5,2 $	8,7 $
Saskatchewan	5 230	6 791	8,0 $	13,4 $
Alberta	28 464	42 353	43,0 $	85,0 $
Colombie-Britannique	19 294	27 543	26,0 $	50,1 $
Yukon	344	399	0,5 $	0,8 $
Territoires du Nord-Ouest	304	490	0,5 $	0,9 $
Nunavut	113	131	0,2 $	0,3 $
Non-résidents du Canada	80	112	0,1 $	0,2 $
Sexe				
Hommes	149 849	206 775	224,3 $	375,7 $
Femmes	21 118	38 538	26,5 $	74,9 $
Groupe d'âge				
24 ans et moins	3 250	5 382	4,3 $	8,5 $
25 à 44 ans	75 830	110 992	101,9 $	173,4 $
45 à 54 ans	39 320	54 216	58,2 $	100,5 $
55 ans et plus	52 567	74 723	86,6 $	168,2 $
Canada	**170 967**	**245 313**	**250,8 $**	**450,6 $**

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Les hommes représentaient toujours la majorité des individus ayant remboursé des prestations en 2020 et en 2021. Ils représentaient également la majeure partie du montant remboursé; cependant, leur part du montant total remboursé est passée de 89,4 % en 2020 à 83,4 % en 2021. Cette situation est principalement attribuée à la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi en vigueur pour les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, au cours de laquelle le taux moyen de prestations hebdomadaires des femmes a augmenté de manière supérieure à celui des hommes.

En ce qui a trait aux groupes d'âge, les prestataires âgés de 25 à 44 ans représentaient à nouveau la plus grande part des personnes ayant remboursé des prestations ainsi que du montant total remboursé en 2020 et 2021.

Les prestataires ayant travaillé au sein des industries productrices de biens représentaient toujours la majeure partie des personnes qui avaient remboursé des prestations ainsi que du montant total remboursé en 2020 et 2021. Cependant, leur part du nombre total de prestataires ayant remboursé des prestations a diminué de 6,2 p.p. en 2021 par rapport à 2020. Parallèlement, leur part du montant total remboursé a diminué de 9,7 p.p. au cours de de la même période. Malgré ces changements, l'industrie de la Construction représentait toujours, parmi toutes les industries, la plus grande part des prestataires ayant remboursé des prestations ainsi que du montant total remboursé en 2020 et en 2021 (consulter l'annexe 2.28).

Prestations régulières d'assurance-emploi et entreprises

Selon les données fiscales de 2021[19] de l'Agence du revenu du Canada (ARC), soit les données les plus récentes disponibles au moment de la production du présent rapport, le Canada comptait environ 1,25 million d'entreprises[20] en 2021 (consulter le tableau 10). Cela représente une augmentation de 1,3 % par rapport au total rapporté en 2020. Parmi celles-ci, 33,1 % (414 200 entreprises) comptaient au moins un employé ayant touché des prestations régulières d'assurance-emploi cette année-là. Cette proportion est pratiquement identique à celle rapportée pour l'année 2020 (33,0 %), mais est supérieure à celle rapportée pour l'année 2019 (22,9 %). Cela s'explique probablement en raison des perturbations au sein du marché du travail en 2021 causées par la pandémie de COVID-19.

[19] Les sources de données utilisées dans cette section portant sur l'analyse des entreprises proviennent des données administratives de l'assurance-emploi et de l'Agence du revenu du Canada (ARC). En ce qui a trait aux données de l'ARC, les données pour l'année 2021 sont les données pour l'année d'imposition la plus récente disponible, et sont sujettes à des changements.

[20] Une entreprise est une organisation (comprenant les entreprises des secteurs public et privé) qui possède un numéro de compte de retenues sur la paie (9 chiffres) attribué par l'Agence du revenu du Canada (ARC) et qui a au moins un employé touchant un revenu d'emploi selon un relevé T4.

Tableau 10 – Entreprises, emplois et prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi selon la taille* des entreprises, Canada, 2021

Taille de l'entreprise*	Nombre d'entreprises (toutes les entreprises)	Nombre d'entreprises comptant au moins un employé touchant des prestations régulières d'assurance-emploi	Répartition des emplois** (part en %)	Répartition des prestataires d'assurance-emploi*** (part en %)
Petite	1 133 860	308 370	21,4 %	25,5 %
Petite à moyenne	96 650	86 320	19,2 %	25,3 %
Moyenne à grande	16 450	16 230	16,0 %	17,2 %
Grande	3 300	3 290	43,4 %	32,0 %
Canada	**1 250 260**	**414 210**	**100,0 %**	**100,0 %**

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

* Les petites entreprises sont définies comme étant celles comptant de 1 à 19 employés. Les entreprises de petite à moyenne taille comptent de 20 à 99 employés. Les entreprises de moyenne à grande taille comptent de 100 à 499 employés. Les grandes entreprises comptent 500 employés ou plus.

** Le nombre de travailleurs dans une entreprise correspond au nombre de personnes auxquelles l'entreprise verse un revenu d'emploi tel que rapporté dans un relevé T4. Le nombre de travailleurs est ajusté de manière que chaque membre de la population active ne soit compté qu'une seule fois et que l'on tienne compte des personnes qui travaillent pour plus d'une entreprise. Par exemple, si un employé a gagné 25 000 $ dans l'entreprise 1 et 25 000 $ dans l'entreprise 2, cet employé est compté comme 0,5 employé dans la première entreprise et 0,5 employé dans la seconde.

*** Ces données se fondent sur le nombre de personnes ayant reçu des prestations régulières d'assurance-emploi en 2021.

Sources : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi; Agence du Revenu du Canada, données administratives de l'ARC. Les données de l'ARC reposent sur un échantillon de 100 %.

La part des entreprises qui comptaient au moins un employé recevant des prestations régulières d'assurance-emploi augmentait selon la taille de l'entreprise. En 2021, 27,2 % des petites entreprises avaient au moins un ancien employé qui avait touchait des prestations régulières. Cette part était de 89,3 % pour les entreprises de petite à moyenne taille, de 98,7 % pour les entreprises de moyenne à grande taille et de 99,8 % pour les grandes entreprises. Ces parts étaient très semblables à celles observées au cours de l'année d'imposition 2020.

Tel qu'observé avant la pandémie, les employés des entreprises de plus petite taille sont surreprésentés parmi les prestataires réguliers d'assurance-emploi lorsqu'on compare la distribution des prestataires par taille d'entreprise à la distribution de la main-d'œuvre par taille d'entreprise. Tel que présenté dans le tableau 10, les petites entreprises représentaient 21,4 % de la main-d'œuvre contre 25,5 % des prestataires régulières d'assurance-emploi en 2021. De manière semblable, les entreprises de petite à moyenne taille représentaient 19,2 % de la main-d'œuvre et 25,3 % des prestataires réguliers. D'autre part, les entreprises de grande taille représentaient 43,4 % de la main-d'œuvre contre 32,0 % des prestataires réguliers. Cette situation indique que les entreprises de plus petite taille sont plus susceptibles de subir les effets de conditions commerciales ou économiques difficiles que les entreprises de grande taille (par exemple, les perturbations économiques découlant de la pandémie de COVID-19). Par conséquent, les entreprises de plus petite taille seraient plus enclines à prendre des mesures importantes de réaménagement de leurs effectifs, ce qui se traduirait par une plus grande part de leurs employés touchant des prestations régulières d'assurance-emploi en raison de mises à pied. De plus, des caractéristiques liées à l'industrie, dont la grande prévalence des emplois saisonniers au sein des petites entreprises, peuvent également avoir un impact sur cette réalité, puisqu'elles sont plus

susceptibles d'avoir recours aux prestations d'assurance-emploi par rapport à la moyenne nationale de certaines industries[21].

Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon la catégorie de prestataires de l'assurance-emploi

Le tableau 11 présente le nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi ainsi que le montant versé en prestations par catégorie de prestataires[22]. Le nombre de demandes de prestations régulières établies en 2022-23 a diminué chez les prestataires occasionnels et chez les travailleurs de longue date, mais a légèrement augmenté chez les prestataires fréquents par rapport au dernier exercice financier. Globalement, les prestataires occasionnels représentaient à nouveau plus de la moitié (56,7 %) de la part des demandes de prestations régulières établies en 2022-23.

Tableau 11 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montant versé selon la catégorie de prestataires, Canada, 2021-22 et 2022-23

Catégorie de prestataires	Nouvelles demandes établies Total 2021-22	Nouvelles demandes établies Première moitié de 2022-23	Nouvelles demandes établies Deuxième moitié de 2022-23	Nouvelles demandes établies Total 2022-23	Montant versé (en millions de dollars) 2021-22	Montant versé (en millions de dollars) 2022-23
Travailleurs de longue date	341 630	134 860	143 980	278 840	6 885,5 $	2 551,1 $
Prestataires occasionnels	839 210	328 930	400 970	729 900	17 856,2 $	6 650,0 $
Prestataires fréquents	276 910	59 280	220 220	279 500	3 880,4 $	3 108,9 $
Canada	**1 457 750**	**523 070**	**765 170**	**1 288 240**	**28 622,1 $**	**12 310,0 $**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

En ce qui concerne le montant versé en prestations régulières, les prestataires occasionnels représentaient également plus de la moitié (54,0 %) des prestations versées en 2022-23, suivis des prestataires fréquents (25,3 %) et des travailleurs de longue date (20,7 %). Par rapport au dernier exercice, la part du montant versé en prestations régulières a diminué chez les prestataires occasionnels (-8,4 p.p.) et chez les travailleurs de longue date (-3,3 p.p.), tandis qu'elle a considérablement augmenté chez les prestataires fréquents (+11,7 p.p.).

Globalement, les parts relatives du nombre de demandes de prestations régulières établies et du montant versé en prestations semble retrouver les niveaux observés avant la pandémie pour toutes les catégories de prestataires (consulter l'annexe 2.5.1).

Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le nombre d'heures d'emploi assurable et le taux de chômage de la région économique de l'assurance-emploi où la demande a été établie

Les prestataires doivent avoir travaillé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable allant de 420 à 700 heures pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi. Ce nombre varie en fonction

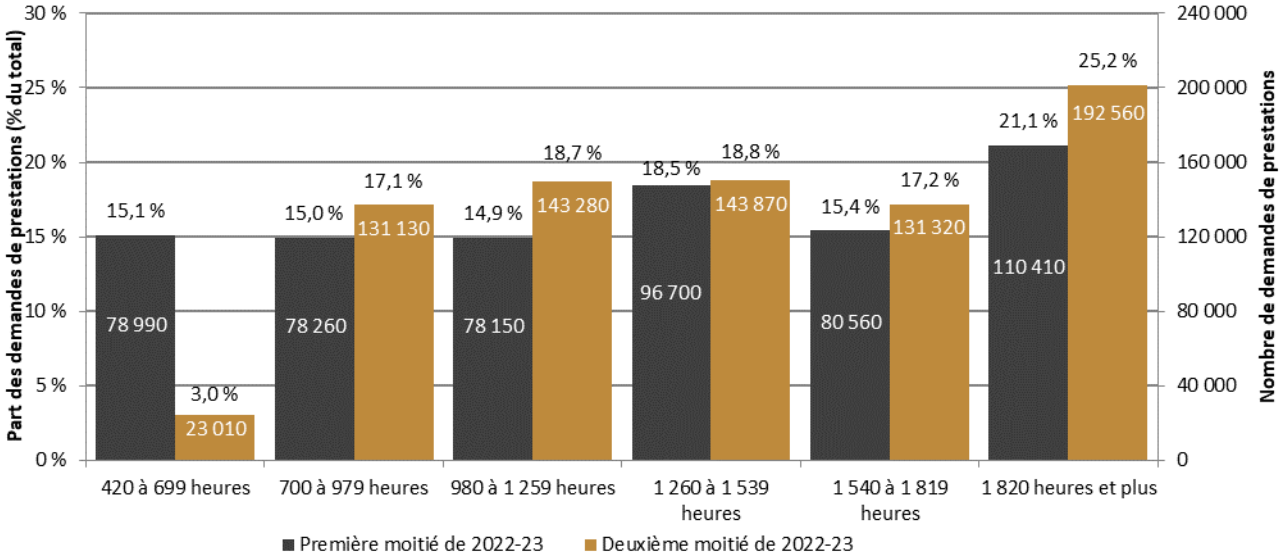
[21] Par exemple, en 2021, les industries de l'Agriculture et de la Construction, qui sont constituées en grande partie d'emplois saisonniers, comptaient respectivement 63,6 % et 45,5 % de leurs effectifs totaux travaillant au sein d'entreprises de petite taille. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0068-01.
[22] Consulter l'annexe 2.1 pour les définitions des catégories de prestataires.

du taux de chômage dans la région économique de l'assurance-emploi au moment de la présentation de la demande, ce qui correspond à la norme variable d'admissibilité (NVA). Plus le taux de chômage est élevé dans une région donnée, moins le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour avoir droit aux prestations régulières est important, et vice versa (consulter l'annexe 2.2 pour plus de détails). Une discussion détaillée sur l'admissibilité et l'accès aux prestations régulières est présentée à la sous-section 2.2.2.

Tel que mentionné dans la Section 2.1, le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi a varié en 2022-23 selon la période au cours de laquelle les demandes ont été établies. Pendant la première moitié de 2022-23, la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi était en vigueur, en vertu de laquelle un minimum de 420 heures d'emploi assurable était requis pour être admissible, peu importe le taux de chômage régional. Pendant la deuxième moitié de l'exercice, le minimum variait entre 420 et 700 heures selon le taux de chômage régional où le prestataire résidait au moment de l'établissement de sa demande, puisque les règles originales de l'assurance-emploi avaient été réinstaurées.

Le graphique 6 illustre la répartition des demandes de prestations régulières selon le nombre d'heures d'emploi assurable ayant servi à déterminer l'admissibilité à ces prestations pour la première et la deuxième moitié de 2022-23. Pour toute la période examinée, les prestataires qui avaient accumulé 1 820 heures ou plus d'emploi assurable au cours de leur période de référence représentaient la plus grande part (23,5 %) des demandes de prestations régulières établies, tandis que les prestataires qui avaient accumulé entre 420 et 699 heures d'emploi assurable formaient la plus petite part (7,9 %). La proportion de ces derniers est passée de 15,1 % au cours de la première moitié de 2022-23 à 3,0 % pendant la deuxième moitié de l'exercice. Cette situation est probablement liée à la fin des mesures temporaires de l'assurance-emploi à la fin de la première moitié de 2022-23, lesquelles permettaient aux prestataires d'être admissibles aux prestations régulières en ayant accumulé un minimum de 420 heures d'emploi assurable, peu importe le taux de chômage régional.

Graphique 6 – Nombre et proportion des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le nombre d'heures d'emploi assurable, Canada, 2022-23



Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Effet de l'élimination des dispositions pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active

Entre juillet 1979 et juillet 2016, les travailleurs ayant une faible participation au marché du travail au cours des 52 semaines précédant leur période de référence étaient soumis à des exigences d'admissibilité plus élevées en ce qui concerne l'emploi assurable pour avoir droit à des prestations régulières d'assurance-emploi et des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs. Ces dispositions visaient à décourager l'utilisation répétée du régime d'assurance-emploi dans le futur.

De janvier 1997 jusqu'à l'élimination de ces dispositions le 3 juillet 2016, les personnes qui devenaient ou redevenaient membres de la population active (DEREMPA) devaient accumuler 910 heures d'emploi assurable durant leur période de référence pour être admissibles à des prestations régulières d'assurance-emploi, quel que soit le taux de chômage dans la région où elles habitaient ou moment d'établir leur demande.[*] Les DEREMPA étaient définies comme les personnes comptant moins de 490 heures de participation au marché du travail au cours de la période antérieure à la période de référence, c'est-à-dire les 52 semaines précédant la période de référence.[**]

Une étude récente[***] du Ministère a examiné l'effet de l'élimination des dispositions pour les DEREMPA. L'étude a utilisé les données administratives de l'assurance-emploi pour estimer dans quelle mesure les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies le 3 juillet 2016 ou après auraient été considérées comme des DEREMPA selon la participation au marché du travail dans la période antérieure à leur période de référence (désignées comme des post-DEREMPA). L'étude a

comparé les caractéristiques des demandes de prestations régulières établies par des DEREMPA (avant le 3 juillet 2016) à celles établies par des post-DEREMPA (le 3 juillet 2016 ou après).

Le nombre de demandes de prestations établies par des DEREMPA qui avaient au moins 910 heures d'emploi assurable pour être admissibles à des prestations régulières d'assurance-emploi était juste au-dessus de 100 000 chaque année entre 2013 et 2015. Après l'élimination des dispositions, le nombre de demandes de prestations établies qui auraient été considérées comme des post-DEREMPA a augmenté. Parmi ces demandes, celles qui avaient au moins 910 heures d'emploi assurable ont diminué pour atteindre moins de 85 000 en 2019, tandis que celles qui avaient moins de 910 heures ont considérablement augmenté. En général, le nombre d'heures d'emploi assurable travaillées par les post-DEREMPA a diminué après la fin des dispositions.

Les demandes de prestations établies par les post-DEREMPA qui avaient moins de 910 heures d'emploi assurable ont bénéficié de l'élimination des dispositions. Comparativement aux post-DEREMPA qui avaient au moins 910 heures d'emploi assurable, celles qui avaient un nombre d'heures inférieur étaient plus susceptibles d'être des femmes, d'avoir un niveau de scolarité inférieur, et d'être célibataires. Elles avaient aussi, en moyenne, un taux de prestations hebdomadaires plus faible, avaient droit à un nombre de semaines de prestations plus faibles (étant donné que leur nombre d'heures d'emploi assurable était plus faible), mais utilisaient un nombre similaire de semaines de prestations régulières, entraînant un taux d'épuisement plus élevé.

L'étude a aussi examiné la probabilité de réclamer à nouveau des prestations régulières d'assurance-emploi pour les demandes qui étaient juste sous le seuil du nombre d'heures requis et qui étaient donc considérées comme des DEREMPA (ont travaillé un peu moins de 490 heures d'emploi assurable dans leur période antérieure à la période de référence) comparativement à celles qui étaient juste au-dessus du seuil du nombre d'heures requis et qui étaient donc considérées comme des non-DEREMPA (ont travaillé un peu plus que 490 heures). Les résultats ont montré que pour les travailleurs licenciés la probabilité de réclamer à nouveau des prestations régulières d'assurance-emploi au moins une fois dans les 5 années suivant une première demande de prestations régulières n'était pas différente pour les prestataires DEREMPA qui avaient un peu moins de 490 heures d'emploi assurable dans leur période antérieure à la période de référence par rapport aux prestataires non-DEREMPA qui avaient un peu plus de 490 heures.

* Les prestataires qui commençaient à travailler pour la première fois comme pêcheur indépendant, ou qui revenaient à la pêche après une absence d'une année ou plus avant la période de référence, étaient aussi considérés des DEREMPA. Ces personnes devaient alors toucher une rémunération assurable d'au moins 5 500 $ (quel que soit le taux de chômage régional) en tant que pêcheurs indépendants durant la période de référence pour avoir droit à des prestations pour pêcheurs. Cette disposition a aussi été éliminée le 3 juillet 2016. Toutefois, les pêcheurs indépendants considérés comme des DEREMPA ne sont pas examinés dans cette étude.

** Au sens de la disposition relative aux DEREMPA, la participation au marché du travail correspond aux heures d'emploi assurable, ainsi qu'aux périodes d'assurance-emploi, d'indemnité d'accident de travail, de prestations d'invalidité, de congé de maladie et de formation approuvée. Chaque semaine de participation au marché du travail représente 35 heures, à l'exception des heures d'emploi assurable qui sont comptabilisées selon leur valeur nominale. Les parents ayant accumulé moins de 490 heures de participation au marché du travail au cours de la période antérieure à la période de référence ne sont pas considérés comme des DEREMPA, s'ils ont reçu des prestations de maternité ou parentales dans les 208 semaines qui ont précédé la période antérieure à la période de référence.

*** EDSC, Élimination des exigences touchant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active relatives à l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2024).

Le tableau 12 présente le nombre et la répartition des demandes de prestations régulières établies en 2022-23, ainsi que la population active et celle en chômage selon le taux de chômage régional. En général, la répartition des demandes de prestations régulières selon le taux de chômage régional en 2022-23 est demeurée semblable à celle des chômeurs dans l'Enquête sur la population active. Les régions économiques de l'assurance-emploi affichant un taux de chômage de 6 % ou moins représentaient la majorité des demandes de prestations régulières établies (64,9 %), de la population active (76,6 %) et de la population en chômage (67,8 %).

Tableau 12 – Nombre et proportion des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le taux de chômage régional*, Canada, 2022-23

Taux de chômage	Nouvelles demandes de prestations régulières établies (en milliers) (part en %) 2022-23	Population active (en milliers) (part en %) 2022-23	Nombre de chômeurs (en milliers) (part en %) 2022-23
0,1 % à 6 %	835,5 (64,9 %)	16 094,0 (76,6 %)	779,2 (67,8 %)
6,1 % à 7 %	227,3 (17,6 %)	3 662,9 (17,4 %)	230,6 (20,1 %)
7,1 % à 8 %	44,0 (3,4 %)	371,1 (1,8 %)	27,3 (2,4 %)
8,1 % à 9 %	13,8 (1,1 %)	136,2 (0,6 %)	11,6 (1,0 %)
9,1 % à 10 %	18,3 (1,4 %)	70,2 (0,3 %)	6,6 (0,6 %)
10,1 % à 11 %	43,6 (3,4 %)	183,3 (0,9 %)	19,1 (1,7 %)
11,1 % à 12 %	25,4 (2,0 %)	126,9 (0,6 %)	14,6 (1,3 %)
12,1 % à 13 %	6,9 (0,5 %)	19,1 (0,1 %)	2,2 (0,2 %)
13,1 % à 14 %	3,6 (0,3 %)	13,1 (0,1 %)	1,8 (0,2 %)
14,1 % à 15 %	51,0 (4,0 %)	207,6 (1,0 %)	30,0 (2,6 %)
15,1 % à 16 %	4,3 (0,3 %)	23,0 (0,1 %)	3,6 (0,3 %)
16,1 % ou plus	14,7 (1,1 %)	90,6 (0,4 %)	22,2 (1,9 %)
Canada	**1 288,2 (100,0 %)**	**20 997,9 (100,0 %)**	**1 148,8 (100,0 %)**

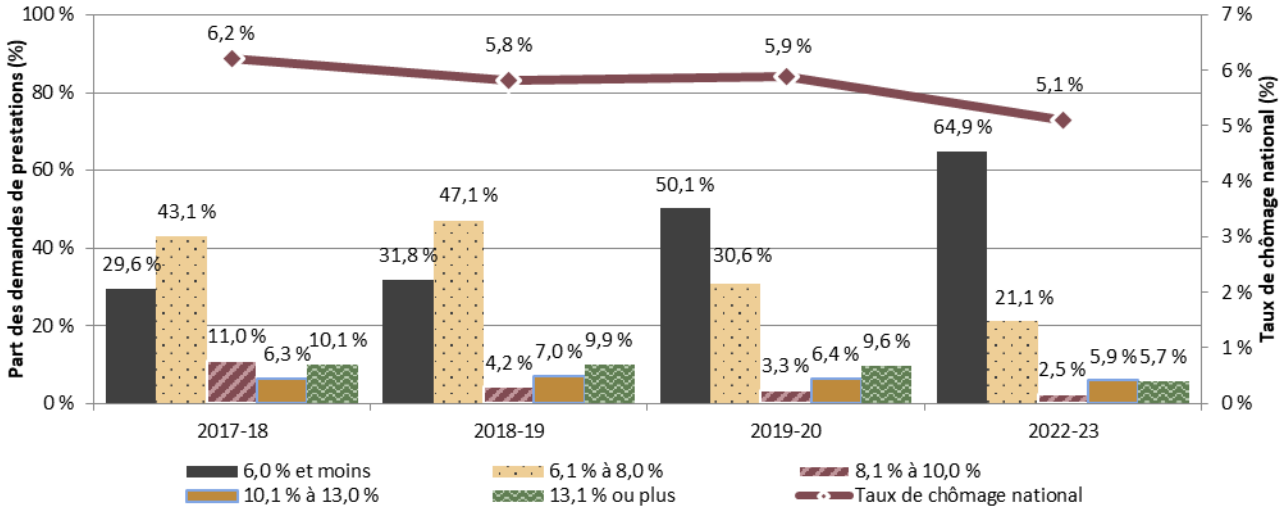
Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

* Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile sur 3 mois des taux de chômage désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Sources : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi et Statistique Canada, tableaux spéciaux tirés de l'Enquête sur la population active. Les données de l'assurance-emploi reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

La part des demandes établies dans les régions économiques de l'assurance-emploi dont le taux de chômage est égal ou inférieur à 6 % a considérablement augmenté au cours des derniers exercices. Comme le montre le graphique 7, ces régions regroupaient 29,6 % des demandes de prestations régulières établies en 2017-18, contre 50,1 % en 2019-20 et 64,9 % en 2022-23. Cette situation s'explique probablement par la baisse du taux de chômage au Canada dans les années précédant la pandémie de COVID-19, ainsi que par le faible taux de chômage enregistré en 2022-23.

Graphique 7 – Taux de chômage national et part des demandes régulières d'assurance-emploi selon le taux de chômage régional*, Canada, 2017-18 à 2019-20 et 2022-23**



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.
* Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile sur 3 mois des taux de chômage désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.
** Les exercices 2020-21 et 2021-22 ne sont pas inclus dans le graphique puisqu'un taux de chômage minimum fixé à 13,1 % était en vigueur entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 en vertu de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi et Statistique Canada.

Obligation du prestataire de rechercher et d'accepter un emploi convenable

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi doivent pouvoir travailler, être disponibles à cette fin et être incapables d'obtenir un emploi convenable. Ces conditions, qui doivent être respectées afin de toucher des prestations régulières d'assurance-emploi, doivent être démontrées par des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable.

Les prestataires peuvent devenir inadmissibles aux prestations régulières s'ils ne remplissent pas une condition d'admissibilité précise. Une inadmissibilité s'applique sur une base journalière aussi longtemps que la situation des prestataires demeure inchangée. Les prestataires peuvent être exclus des prestations régulières d'assurance-emploi en raison d'une action particulière ou de leur inaction. L'exclusion peut porter sur une période indéfinie ou sur un nombre de semaines complètes spécifique.

Le tableau 13 présente le nombre d'exclusions et d'inadmissibilités liées au refus d'un emploi convenable et à l'absence de recherche d'emploi au cours des derniers exercices financiers. En 2022-23, on comptait un total de 240 cas d'exclusion et d'inadmissibilité associés à l'absence de recherche d'emploi et 50 cas associés au refus d'un emploi convenable. Ces résultats étaient très similaires à ceux observés en 2021-22 et sont restés considérablement inférieurs aux niveaux observés avant la pandémie. Toutefois, le refus d'un emploi convenable et l'absence de recherche d'emploi ne représentent qu'une fraction (moins de 1,0 %) de toutes les exclusions et inadmissibilités recensées au cours de l'exercice. Ces chiffres ne tiennent pas compte non plus du fait que les prestations auraient généralement été rétablies lorsque les prestataires jugés inadmissibles auraient démontré qu'ils

s’acquittaient de nouveau de leurs responsabilités, ou lorsque les prestataires qui étaient exclus auraient terminé leurs semaines d’exclusion.

Tableau 13 – Nombre d’exclusions et d’inadmissibilités à l’assurance-emploi liées au refus d’un emploi convenable et au défaut de chercher un emploi, Canada, 2016-17 à 2022-23*

Type d’exclusion ou d’inadmissibilité	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2021-22	2022-23
Refuser un emploi convenable	170	130	170	180	50	50
Ne pas chercher un emploi	1 340	1 730	1 430	1 190	220	240

* Le total pour 2019-20 est calculé à partir des estimations mensuelles d’avril 2019 à février 2020, et exclut les données du mois de mars 2020. De plus, 2020-21 n’est pas inclus dans le tableau parce qu’aucune nouvelle demande de prestations régulières d’assurance-emploi ne pouvait être établie entre le 15 mars et le 26 septembre 2020, lorsque la Prestation canadienne d’urgence (PCU) a été mise en vigueur. Par conséquent, le programme des statistiques de l’assurance-emploi a été suspendu entre les mois de référence de mars et de septembre 2020. Ainsi, les données sur le nombre d’exclusions et d’inadmissibilités à l’assurance-emploi ne sont pas disponibles pour cette période.

Source : Statistique Canada, Exclusions et inadmissibilités à l’assurance-emploi, tableau 14-10-0004-01.

2.2.2 Couverture, admissibilité et accès aux prestations régulières d'assurance-emploi pour la population de chômeurs

Tel que mentionné au début de la Section 2.2, il y a 3 critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi. Le prestataire doit avoir :

1) eu un emploi assurable et cotisé à l'assurance-emploi au cours de la période de référence (définie comme étant les 52 semaines précédentes ou la période depuis l'établissement de la dernière demande, selon la plus courte des 2 périodes)
2) un motif de cessation d'emploi valable conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*
    - entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022, différentes mesures simplifiant le traitement des motifs de cessation d'emploi ont été mises en place (consulter la Section 2.1)
3) travaillé un nombre minimal d'heures d'emploi assurable (de 420 heures et 700 heures, selon le taux de chômage régional où le prestataire résidait au moment de l'établissement de la demande) pendant la période de référence
    - entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022, un minimum de 420 heures d'emploi assurable était requis, quelle que soit la région de résidence

La présente sous-section donne un aperçu de la population de chômeurs au Canada pour 2022 en fonction de ces 3 critères d'admissibilité. La plupart des estimations sur la population de chômeurs fournies dans cette sous-section sont fondées sur les résultats de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE)[23], qui est publiée annuellement par Statistique Canada. Cette enquête fournit des statistiques sur les cotisants et les non-cotisants au régime d'assurance-emploi parmi la population de chômeurs au cours d'une année civile, ainsi que sur les prestataires admissibles et non admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi. L'enquête fournit également des renseignements sur le recours aux prestations de maternité et parentales d'assurance-emploi au Canada (consulter la sous-section 2.6.2).

Les estimations sur la population de chômeurs admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi, c'est-à-dire les taux d'admissibilité, sont fondées sur les relevés d'emploi (RE)[24]. Étant donné que les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi ont été modifiés au cours de 2022-23 (par exemple, le minimum de 420 heures d'emploi assurable au cours de la première moitié de 2022-23), les résultats ne sont pas comparables et sont présentés séparément pour les 2 périodes de 2022-23.

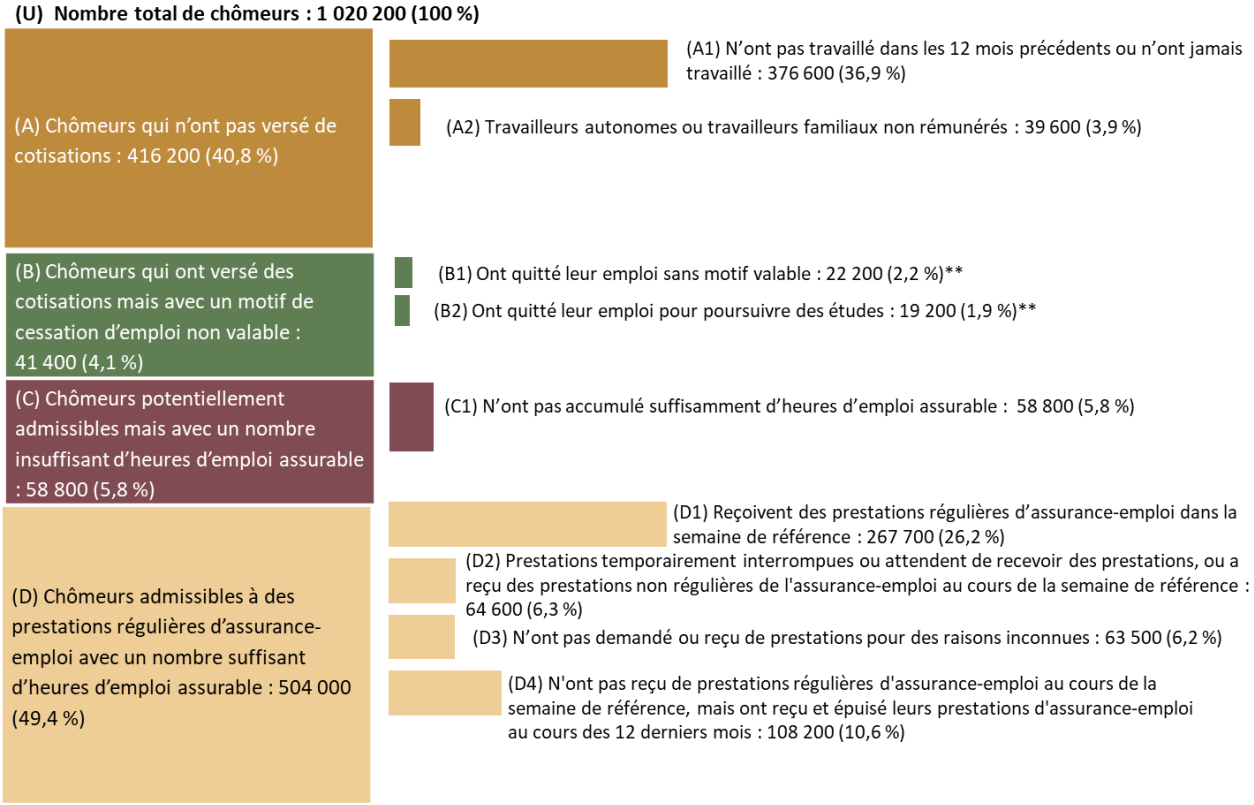
Le graphique 8 illustre la répartition de la population de chômeurs au Canada en 2022 selon leurs critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi. En moyenne, on comptait

[23] L'ECAE est menée auprès d'un sous-échantillon de la population de l'Enquête sur la population active et comporte 4 périodes de collecte d'échantillons d'une durée de 5 semaines chaque année (soit avril-mai, juillet-août, novembre-décembre et janvier-février). L'échantillon de l'ECAE exclut les résidents du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, les personnes âgées de plus de 70 ans, les personnes vivant dans les réserves indiennes, les membres à temps plein des Forces armées canadiennes ainsi que les pensionnaires d'institutions. Source : Guide de l'utilisateur de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, Statistique Canada. Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi

[24] Un relevé d'emploi est un formulaire rempli par l'employeur lorsqu'un employé cesse de travailler. Il contient des renseignements sur les antécédents professionnels, comme les heures d'emploi assurable de la dernière année.

1 020 200 chômeurs par mois au Canada en 2022. De ce nombre, 416 200 (40,8 %) n'avaient pas cotisé à l'assurance-emploi pendant l'année puisqu'ils n'avaient pas travaillé au cours des 12 mois précédents ou n'avaient jamais travaillé, ou parce qu'ils étaient des travailleurs autonomes ou des travailleurs familiaux non rémunérés. Les 604 200 (59,2 %) autres chômeurs avaient versé des cotisations d'assurance-emploi au cours des 12 mois précédant leur chômage en 2022 et étaient donc couverts par le régime d'assurance-emploi.

Graphique 8 — Répartition de la population de chômeurs selon l'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, 2022*



Remarque : Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

* Les estimations pour l'année sont fondées sur des moyennes mensuelles.

** Utiliser les données avec prudence, car la présente estimation comporte des niveaux d'erreur élevés.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2022.

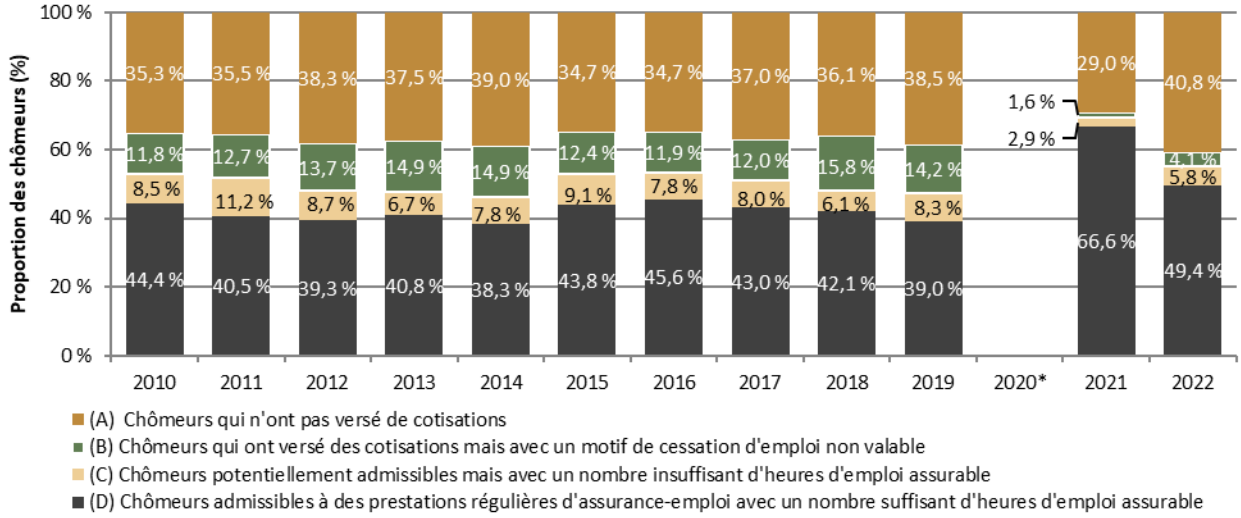
Sur l'ensemble des chômeurs, 41 400 (4,1 %) n'étaient pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi, car les motifs de leur cessation d'emploi n'étaient pas valables, et ce, même s'ils avaient versé des cotisations d'assurance-emploi. Parmi ces personnes, certaines ont quitté leur emploi pour poursuivre des études, tandis que d'autres ont quitté pour d'autres motifs. Les 562 600 autres chômeurs (55,1 % du nombre total de chômeurs) avaient cotisé à l'assurance-emploi et avaient un motif de cessation d'emploi valable. Cependant, certains d'entre eux (5,8 % du total des chômeurs) n'avaient pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant leur période de référence. Les autres (49,4 % du total des chômeurs) avaient accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence et étaient admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi, car ils avaient satisfait aux 3 critères d'admissibilité du régime d'assurance-emploi.

Bien que plus de la moitié des chômeurs admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi ayant accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable aient touché des prestations régulières d'assurance-emploi au moment où ils ont été interrogés en 2022, certains ne les recevaient pas même s'ils y étaient admissibles (consulter le graphique 8). Cette situation était attribuable à l'une des raisons suivantes :

- leurs prestations ont été temporairement interrompues ou ils attendaient de recevoir des prestations
- ils n'ont pas demandé ou reçu de prestations pour des raisons inconnues
- ils avaient reçu et épuisé leurs prestations au cours des 12 derniers mois
- ils recevaient des prestations d'assurance-emploi autres que des prestations régulières

Le graphique 9 illustre la répartition de la population de chômeurs selon leur admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi de 2010 à 2022. Comparativement à 2021, la proportion de chômeurs admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi ayant suffisamment d'heures d'emploi assurable a diminué en 2022, mais était toujours plus élevée qu'avant la pandémie. De plus, la proportion de chômeurs qui avaient payé des cotisations d'assurance-emploi, mais qui n'étaient pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi pour des motifs non valables de cessation d'emploi est demeurée plus faible qu'avant la pandémie. Ces résultats pourraient être principalement attribuables aux mesures temporaires de l'assurance-emploi qui étaient en vigueur entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022, et qui avaient pour but de réduire le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi et de simplifier le traitement des motifs de cessation d'emploi (consulter la Section 2.1 pour plus de détails).

Graphique 9 — Répartition de la population de chômeurs selon l'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, 2010 à 2022**



** Les estimations pour l'année sont fondées sur des moyennes mensuelles.

* En raison de la pandémie de COVID-19, la collecte de données sur les prestations régulières d'assurance-emploi a été suspendue dans le cadre de l'ECAE de 2020.

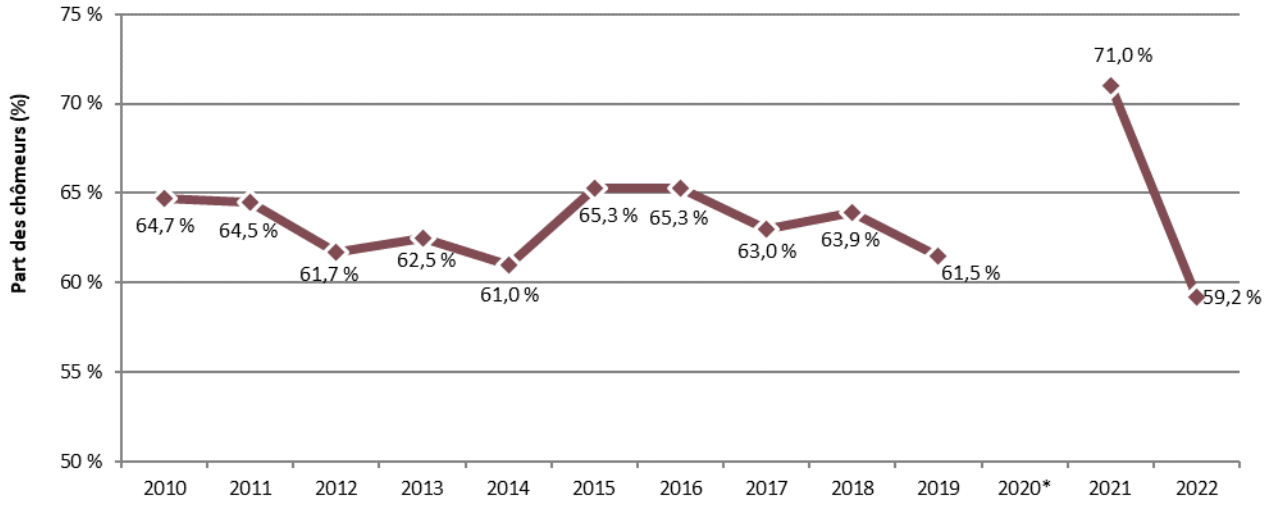
Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2010 à 2022.

Couverture des prestations régulières d'assurance-emploi

Le taux de couverture des prestations régulières d'assurance-emploi révèle la proportion de chômeurs qui ont contribué au régime d'assurance-emploi en payant des cotisations au cours des 52 semaines précédant le début de leur chômage. On le calcule en divisant le nombre de chômeurs qui avaient un emploi assurable et qui ont payé des cotisations d'assurance-emploi au cours des 52 semaines précédentes par le nombre total de chômeurs au Canada. En 2022, le taux de couverture était de 59,2 %, soit 11,8 points de pourcentage de moins que ce qui avait été observé en 2021 (71,0 %).

Les taux de couverture des prestations régulières d'assurance-emploi ont tendance à être plus élevés lors des ralentissements économiques, étant donné que le ralentissement des activités entraîne des mises à pied qui augmentent la proportion de chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi parmi tous les chômeurs. Par exemple, les taux de couverture étaient plus élevés en 2015 et en 2016, pendant la baisse des prix des produits de base, et en 2021 en raison des mises à pied à la suite de la pandémie de COVID-19 (consulter le graphique 10). Comparativement aux niveaux d'avant la pandémie, le taux de couverture de 59,2 % en 2022 était inférieur de 3,5 points de pourcentage au taux moyen de 62,7 % observé en 2018 et en 2019. Cela peut s'expliquer par la diminution plus importante du nombre de chômeurs qui avaient payé des cotisations d'assurance-emploi en proportion de la diminution du nombre de chômeurs en raison du resserrement du marché du travail en 2022 par rapport à avant la pandémie.

Graphique 10 — Taux de couverture des prestations régulières d'assurance-emploi pour la population de chômeurs, Canada, 2010 à 2022



* En raison de la pandémie de COVID-19, la collecte des données sur les prestations régulières d'assurance-emploi a été suspendue dans le cadre de l'ECAE de 2020.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2010 à 2022.

Le tableau 14 présente les taux de couverture des prestations régulières d'assurance-emploi en 2022 selon la province[25], le sexe, l'âge et le régime de travail précédent. Conformément à la tendance historique, les provinces de l'Atlantique ont des taux de couverture plus élevés que le reste du pays. Cela peut s'expliquer par la composition des chômeurs, comme la prévalence de l'emploi saisonnier dans cette région[26]. L'Ontario a continué d'avoir le taux de couverture le plus bas en 2022.

[25] L'ECAE n'effectue pas d'enquête sur les territoires en raison de la petite taille des échantillons.
[26] Les chômeurs qui occupaient des emplois saisonniers ont habituellement des taux de couverture de l'assurance-emploi plus élevés que ceux qui occupaient des emplois non saisonniers en raison de la nature cyclique de leur emploi au cours d'une année, ce qui les rend plus susceptibles de payer des cotisations d'assurance-emploi au cours des 52 dernières semaines que les chômeurs qui occupaient des emplois non saisonniers. Consulter la boîte de texte « Travailleurs saisonniers dans l'Enquête sur la population active » à la sous-section 2.2.5.

Tableau 14 — Taux de couverture des prestations régulières d'assurance-emploi pour la population de chômeurs selon la province, le sexe, l'âge et le régime de travail précédent, Canada, 2018 à 2022[†]

Province	2018	2019	2021	2022	Variation (points de pourcentage) 2021 à 2022
Terre-Neuve-et-Labrador	87,3 %	77,7 %	78,9 %	92,5 %	+13,6
Île-du-Prince-Édouard	91,0 %	81,8 %	94,2 %	100,0 %[E]	+5,8
Nouvelle-Écosse	73,0 %	73,7 %	83,9 %	77,6 %	-6,3
Nouveau-Brunswick	69,7 %	76,1 %	86,5 %	92,3 %	+5,8
Québec	67,0 %	63,9 %	76,5 %	67,2 %	-9,3
Ontario	59,6 %	57,9 %	63,8 %	47,9 %	-15,9
Manitoba	62,5 %	59,5 %	73,8 %	60,3 %[E]	-13,5
Saskatchewan	70,2 %	58,0 %	76,6 %	69,9 %	-6,7
Alberta	61,7 %	61,6 %	74,8 %	59,5 %	-15,3
Colombie-Britannique	61,7 %	58,5 %	72,0 %	59,8 %	-12,2
Sexe					
Hommes	68,3 %	62,8 %	71,6 %	65,0 %	-6,6
Femmes	58,1 %	59,9 %	70,1 %	52,2 %	-17,9
Catégorie d'âge					
24 ans et moins	57,1 %	57,9 %	54,9 %	50,5 %	-4,4
25 à 44 ans	64,4 %	59,4 %	73,2 %	59,6 %	-13,6
45 ans et plus	67,5 %	65,6 %	75,9 %	63,2 %	-12,7
Régime de travail précédent*					
Permanent	72,1 %	67,6 %	82,1 %	63,5 %	-18,6
Temps plein	74,0 %	66,1 %	82,7 %	66,5 %	-16,2
Temps partiel	67,1 %	72,7 %	82,6 %	55,9 %	-26,7
Non permanent	81,1 %	79,4 %	83,2 %	78,0 %	-5,2
Saisonnier**	86,9 %	88,2 %	88,1 %	89,6 %	+1,5
Autre atypique***	77,2 %	72,8 %	80,3 %	71,0 %	-9,3
Canada**	**63,9 %**	**61,5 %**	**71,0 %**	**59,2 %**	**-11,8**

[E] Conformément aux lignes directrices sur la publication de l'ECAE, cette estimation doit être utilisée avec prudence.
[†] En raison de la pandémie de COVID-19, la collecte de données sur les prestations régulières d'assurance-emploi a été suspendue dans le cadre de l'ECAE de 2020.
* Les taux de couverture des chômeurs pour la plupart des catégories de régimes de travail sont plus élevés que la moyenne nationale. Cela peut s'expliquer par le taux de couverture de 0 % des chômeurs pour lesquels un régime de travail antérieur n'est pas applicable puisqu'ils n'ont jamais travaillé auparavant. La moyenne nationale est plus basse, car ces personnes sont incluses.
** L'emploi saisonnier est un travail temporaire qui ne devrait durer que jusqu'à la fin d'une « saison », soit la période pendant laquelle les services sont demandés.
*** Les autres emplois atypiques désignent les emplois rémunérés non permanents qui étaient soit temporaires, à durée déterminée, contractuels, occasionnels ou d'autres emplois non permanents (mais non saisonniers). Cela exclut les chômeurs qui étaient travailleurs autonomes.
**** Les résultats nationaux excluent les territoires.
Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2018 à 2022.

Conformément à la tendance des années précédentes, le taux de couverture des hommes était plus élevé que celui des femmes en 2022. Le taux de couverture inférieur observé chez les femmes peut s'expliquer par le fait que les femmes au chômage sont moins susceptibles d'avoir un emploi assurable récent que les hommes au chômage. Le taux de couverture des jeunes chômeurs était toujours le plus bas, tandis que celui des personnes âgées de 45 ans et plus demeurait le plus élevé en 2022.

Lorsque les chômeurs sont classés selon leur régime de travail précédent, on constate qu'une plus forte proportion de chômeurs ayant occupé un emploi non permanent ont versé des cotisations d'assurance-emploi au cours des 52 semaines précédentes que ceux qui avaient un emploi permanent. Cela peut s'expliquer par le taux de couverture élevé des chômeurs ayant occupé des emplois saisonniers non permanents. Étant donné que ces personnes travaillent pour quelques semaines ou mois de façon cyclique au cours d'une année, elles sont plus susceptibles d'avoir versé des cotisations d'assurance-emploi dans les 52 semaines précédentes que les personnes qui avaient un emploi permanent et qui peuvent être au chômage depuis plus d'un an. Parmi les chômeurs qui occupaient auparavant un emploi permanent, le taux de couverture en 2022 de ceux qui avaient un emploi à temps partiel était inférieur à

celui de ceux qui occupaient un emploi à temps plein. Cela peut s'expliquer en partie par l'emploi dans des industries comme les Services d'hébergement et de restauration, où les emplois à temps partiel sont plus fréquents, qui accusait toujours un retard, en 2022, par rapport aux niveaux d'avant la pandémie. En 2022, parmi les chômeurs qui occupaient auparavant un emploi non permanent, ceux qui avaient un emploi saisonnier avaient un taux de couverture nettement plus élevé que ceux qui occupaient un emploi atypique non saisonnier.

Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi

Tel qu'il a été mentionné au début de la présente sous-section, les demandeurs de prestations régulières d'assurance-emploi doivent répondre à 3 critères pour être considérés comme étant admissibles (ils doivent avoir payé des cotisations d'assurance-emploi, avoir un motif de cessation d'emploi valable et avoir accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant leur période de référence). En 2022-23, le taux d'admissibilité est exprimé comme la part des personnes ayant connu une cessation d'emploi[27] qui avaient accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable parmi celles qui répondent aux 2 autres critères d'admissibilité. Ce calcul s'appuie sur les données des relevés d'emploi (RE) et du profil vectoriel de l'assurance-emploi[28] pour 2022-23. Cette méthodologie fondée sur les personnes ayant connu une cessation d'emploi est différente de la méthodologie fondée sur la cessation d'emploi qui a été utilisée pour 2020-21 et 2021-22. Par conséquent, les résultats de cette sous-section ne sont pas comparables aux résultats publiés dans les rapports de contrôle et d'évaluation précédents. Le calcul tient compte de la mesure temporaire de l'assurance-emploi en vigueur au cours de 2022-23 concernant le traitement des motifs de cessation d'emploi (consulter la Section 2.1).

Modification de la méthodologie utilisée pour estimer les taux d'admissibilité

Les taux d'admissibilité publiés dans les rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi (RCE) avant 2020-21 étaient fondés sur des estimations du nombre de cotisants admissibles (c'est-à-dire les chômeurs qui avaient payé des cotisations et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable) ayant accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence pour être admissibles aux prestations régulières de l'assurance-emploi. Ces estimations étaient tirées de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE). En raison des changements apportés au régime d'assurance-emploi en 2020 en réponse à la COVID-19, l'ECAE de 2020 n'a pas recueilli de renseignements sur les prestations régulières d'assurance-emploi. Par conséquent, les taux d'admissibilité fondés sur les RE ont été publiés dans le RCE de 2020-21 comme solution de rechange. En raison des mesures temporaires de l'assurance-emploi, les critères d'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi ont changé au cours des exercices 2021-22 et 2022-23. L'ECAE de 2021 et de 2022 ne s'est pas entièrement adaptée aux changements apportés aux critères. Par conséquent, afin de mieux tenir compte des différents critères et périodes, les taux d'admissibilité

[27] Les personnes ayant connu une cessation d'emploi sont définies comme des personnes qui ont au moins une incidence de cessation d'emploi pendant la période de référence.

[28] Le profil vectoriel de l'assurance-emploi contient des renseignements clés sur le régime d'assurance-emploi et sur le flux des demandes et des paiements d'assurance-emploi, depuis le moment où la demande est présentée jusqu'à l'expiration des prestations. Les données des RE et du profil vectoriel de l'assurance-emploi ont été extraites en août 2023. Un échantillon aléatoire de 10 % a été retiré du fichier principal des RE et fusionné avec 100 % du profil vectoriel de l'assurance-emploi.

fondés sur les RE ont également été publiés dans le RCE de 2021-22 et sont de nouveau présentés ici dans le RCE de 2022-23.

Pour le RCE de 2022-23, la méthodologie de calcul des taux d'admissibilité fondés sur les RE a été améliorée en tenant compte des demandes d'assurance-emploi antérieures établies. Dans les RCE antérieurs, au moment de calculer le nombre d'heures d'emploi assurable accumulées au cours de la période de référence, les 52 semaines précédant immédiatement la cessation d'emploi étaient prises en compte. Toutefois, cette méthode n'était pas tout à fait conforme à la *Loi sur l'assurance-emploi*, qui stipule que la période de référence est la plus courte entre les 52 semaines précédentes ou la période depuis l'établissement de la dernière demande d'assurance-emploi. Pour le RCE de 2022-23, les demandes d'assurance-emploi précédentes établies ont été prises en compte pour déterminer la période de référence. Certaines heures d'emploi assurable comptées selon la méthode précédente ne comptent plus dans le cadre de la méthode révisée si elles ont été travaillées pendant la période de 52 semaines, mais avant le début d'une demande de prestations précédente. Par conséquent, ce changement devrait réduire les taux d'admissibilité.

De plus, pour 2022-23, les taux d'admissibilité sont calculés en fonction du nombre de personnes ayant connu une cessation d'emploi (individus) plutôt que du nombre de cessations d'emploi (relevés d'emploi). Cette mesure vise à éviter de surestimer la pondération des personnes ayant plusieurs cessations d'emploi au cours de l'année de référence. Une personne ayant connu une cessation d'emploi admissible est identifiée comme étant une personne qui a au moins un RE avec suffisamment d'heures d'emploi assurable accumulées au cours de l'exercice financier.

Selon la méthodologie révisée, le taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi pour la première moitié de 2021-22, lorsque la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi était en vigueur (y compris un minimum de 120 heures d'emploi assurable, après le crédit de 300 heures, requis pour être admissible aux prestations régulières, quelle que soit la région de résidence), était de 89,3 %. Le taux d'admissibilité pour la deuxième moitié de 2021-22, lorsque la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi était en place (y compris un minimum de 420 heures d'emploi assurable pour être admissible aux prestations régulières, peu importe la région de résidence), était de 69,9 %. Selon la méthodologie précédente utilisant les 52 semaines, les taux d'admissibilité étaient de 94,6 % et de 89,0 % respectivement pour la première et la deuxième moitié de 2021-22, comme l'indique le RCE de 2021-22.

Étant donné que les critères d'admissibilité ont changé au cours de 2022-23 (par exemple, 420 heures entre le 1er avril et le 24 septembre 2022 comparativement à 420 à 700 heures entre le 25 septembre 2022 et le 31 mars 2023), les taux d'admissibilité sont déclarés séparément pour ces 2 périodes de 2022-23.

Comme l'indique le tableau 15, le taux d'admissibilité national était de 73,5 % durant la première moitié de 2022-23, ce qui est plus élevé que le taux de 57,0 % durant la deuxième moitié de 2022-23. Cette situation est principalement attribuable au faible nombre d'heures d'emploi assurable requis pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi et au traitement simplifié du motif de

cessation d'emploi qui étaient en vigueur au cours de la première moitié de l'exercice financier. Les personnes qui ont connu une cessation d'emploi au Manitoba, en Colombie-Britannique et en Ontario ont eu des taux d'admissibilité légèrement inférieurs pendant toute la période de 2022-23 par rapport à la moyenne nationale. Parmi les autres provinces, celles de la région de l'Atlantique affichaient généralement des taux d'admissibilité plus élevés.

Tableau 15 — Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi selon la province, le sexe et l'âge, Canada, première et deuxième moitié de 2022-23

Province	Première moitié de 2022-23	Deuxième moitié de 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	70,9 %	71,1 %
Île-du-Prince-Édouard	80,8 %	64,0 %
Nouvelle-Écosse	77,0 %	64,8 %
Nouveau-Brunswick	79,3 %	65,2 %
Québec	74,3 %	56,2 %
Ontario	72,9 %	55,8 %
Manitoba	70,5 %	54,1 %
Saskatchewan	74,2 %	58,7 %
Alberta	73,3 %	60,9 %
Colombie-Britannique	72,3 %	55,3 %
Sexe		
Hommes	76,1 %	63,3 %
Femmes	71,1 %	46,8 %
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	66,5 %	40,0 %
25 à 44 ans	76,7 %	60,6 %
45 à 54 ans	76,8 %	63,7 %
55 ans et plus	73,3 %	59,1 %
Canada	**73,5 %**	**57,0 %**

Sources : Données des relevés d'emploi (pour de l'information sur les heures d'emploi assurable pendant la période de référence pour la cessation d'emploi) et du Registre d'assurance sociale (pour de l'information sur le sexe et l'âge des personnes ayant connu une cessation d'emploi), profil vectoriel (pour de l'information sur la semaine de début de la période de prestations si un RE a été utilisé pour établir une demande). Les données des relevés d'emploi et du profil vectoriel dataient d'août 2023 et étaient fondées sur un échantillon de 10 %.

Au cours de 2022-23, les hommes ont continué d'avoir des cessations d'emploi qui étaient plus susceptibles d'être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi que celles des femmes. Les personnes âgées de 24 ans et moins qui ont connu une cessation d'emploi ont continué d'avoir le taux d'admissibilité le plus bas, notamment au cours de la deuxième moitié de 2022-23. C'est probablement parce que les jeunes sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel et ont donc tendance à accumuler moins d'heures d'emploi assurable.

Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi et utilisation de l'assurance-emploi pour les emplois à temps partiel

Un changement important au régime d'assurance-emploi survenu en 2016 a été de passer d'un système basé sur les semaines à un système basé sur les heures en ce qui concerne l'emploi assurable en vertu de l'assurance-emploi. Ce changement a permis aux individus de combiner les heures d'emploi assurable provenant de différents emplois pour améliorer l'accès aux prestations régulières d'assurance-emploi pour les travailleurs à temps partiel (et dans des emplois atypiques).

Une étude ministérielle récente* a examiné la part des relevés d'emploi (RE) associés à des cessations d'emplois à temps partiel (désignés comme des « RE à temps partiel ») qui rencontraient les critères

d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, et dans quelle mesure ils étaient utilisés pour établir une demande de prestations régulières d'assurance-emploi au cours de la période de 2001 à 2022.

L'étude a trouvé que, en moyenne, 34,8 % des 5,1 millions de RE à temps partiel avaient un motif de cessation d'emploi valable (mise à pied) chaque année durant la période de 2001 à 2022. Parmi ces RE à temps partiel liés à une mise à pied, 43,0 % avaient suffisamment d'heures d'emploi assurable pour établir une demande de prestations régulières d'assurance-emploi**. Cette proportion est inférieure à celle des RE à temps plein liés à une mise à pied (78,9 %).

L'étude a aussi montré qu'au cours de la période de 2001 à 2022, 8,5 % des RE à temps partiel avaient été utilisés pour établir une demande de prestations régulières d'assurance-emploi. Cette proportion est inférieure aux 19,2 % des RE à temps plein durant la même période.

Une autre étude récente réalisée par le Ministère*** utilisant les données de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi a confirmé que, entre 2000 et 2019, la part des individus sans emploi qui recevaient des prestations régulières d'assurance-emploi était toujours plus faible pour ceux qui avaient quitté un emploi à temps partiel comparativement à ceux qui avaient quitté un emploi à temps plein (5,7 % par rapport à 24,3 % en moyenne) principalement parce qu'ils travaillaient moins d'heures.

Au fil du temps, la part des RE à temps partiel utilisés pour établir une demande de prestations régulières d'assurance-emploi a connu une tendance à la baisse, tout comme la part des RE à temps partiel qui avaient suffisamment d'heures d'emploi assurable pour établir une demande de prestations régulières d'assurance-emploi. Ces tendances sont attribuables en partie aux changements dans la composition du marché du travail, tels qu'une augmentation dans la participation aux emplois à temps partiel des jeunes et des femmes qui sont habituellement moins susceptibles d'accumuler suffisamment d'heures d'emploi assurable dans le contexte des prestations d'assurance-emploi après une cessation d'emploi.

* EDSC, Les travailleurs à temps partiel et l'assurance-emploi: comment les relevés d'emploi sont-ils utilisés pour établir une demande d'assurance-emploi? (Ottawa : EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2024).
** Ce chiffre inclut 25,4 % des RE à temps partiel liés à une mise à pied qui avaient suffisamment d'heures d'emploi assurable à eux seuls pour établir une demande de prestations, comparativement à 56,1 % parmi les RE à temps plein liés à une mise à pied. Les autres 17,6 % de RE à temps partiel liés à une mise à pied avaient obtenu un nombre suffisant d'heures assurables mais en combinant avec d'autres RE acceptables durant la période de référence (74,8 % étaient combinés avec au moins un autre RE à temps partiel, et 25,2 % étaient combinés avec des RE à temps plein seulement).
*** EDSC, Les travailleurs à temps partiel et l'assurance-emploi: portrait et tendances (Ottawa : EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2024).

Accès aux prestations régulières d'assurance-emploi

L'accès aux prestations régulières d'assurance-emploi est une autre façon de mesurer comment le régime d'assurance-emploi offre un soutien financier aux chômeurs canadiens à la suite d'une perte d'emploi et les aide à faire la transition vers un nouvel emploi. Aux fins du rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, l'accès aux prestations régulières d'assurance-emploi est mesuré

selon 2 ratios, soit le ratio prestataires-chômeurs (P/C) et le ratio prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (P/CC).

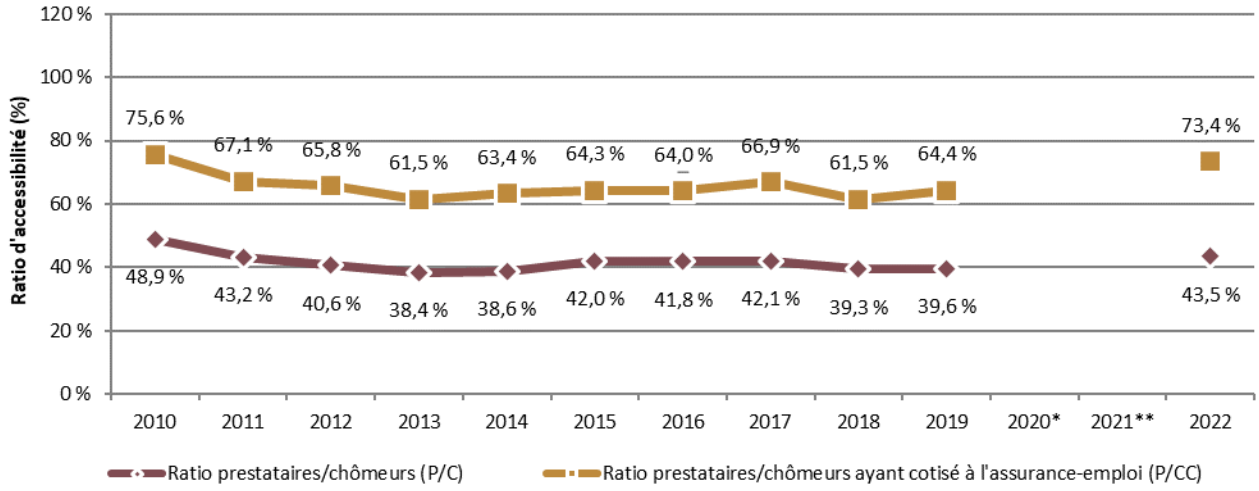
Ratio prestataires-chômeurs (P/C)
Le ratio prestataires-chômeurs est calculé en divisant le nombre moyen de bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi déclaré dans les statistiques mensuelles de l'assurance-emploi de Statistique Canada par le nombre de chômeurs indiqué dans l'ECAE. Par conséquent, il comprend un segment important de la population au chômage qui n'est pas admissible aux prestations régulières (comme les personnes qui n'ont pas travaillé au cours de l'année précédente ou qui n'ont jamais travaillé, qui n'avaient pas de cessation d'emploi valable, et les travailleurs autonomes). Pour cette raison, le ratio P/C est sensible aux changements dans la composition de la population au chômage et dans la proportion des chômeurs qui ne sont pas couverts par le régime d'assurance-emploi[29].

Ratio prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (P/CC)
Le ratio prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi est calculé en divisant le nombre moyen de bénéficiaires de prestations régulières d'assurance-emploi par le nombre de chômeurs qui ont cotisé au régime d'assurance-emploi au cours des 12 mois précédents, obtenu de l'ECAE. Étant donné que le ratio P/CC mesure l'accessibilité chez les chômeurs pour lesquels les prestations régulières d'assurance-emploi sont conçues afin de leur offrir une couverture et qu'il exclut ceux qui n'ont pas cotisé à l'assurance-emploi au cours de leur dernière période d'emploi ou qui n'ont pas participé au marché du travail, ce ratio permet une meilleure évaluation de l'accessibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi parmi sa population cible.

Le graphique 11 illustre les ratios P/C et P/CC au cours des 13 dernières années. En 2022, le ratio P/C était de 43,5 % et le ratio P/CC était de 73,4 %. Le nombre de prestataires (P) de prestations régulières d'assurance-emploi en 2022 était plus élevé, en moyenne, qu'en 2018 et 2019, probablement en raison des mesures temporaires de l'assurance-emploi qui ont facilité l'accès aux prestations pendant la période. À l'inverse, le nombre total de chômeurs (C) et de chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (CC) étaient inférieurs en 2022 par rapport à 2018 et 2019, en partie en raison de la vigueur du marché du travail en 2022. Par conséquent, les 2 ratios étaient plus élevés que les niveaux enregistrés avant la pandémie.

[29] Les ratios P/C et P/CC sont calculés à l'aide de données provenant de 2 sources distinctes : le nombre de prestataires (P) de prestations régulières d'assurance-emploi est tiré des données statistiques mensuelles de l'assurance-emploi de Statistique Canada provenant des données administratives de l'assurance-emploi, et le nombre de chômeurs (C) et de chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (CC) proviennent de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) de Statistique Canada. L'extraction des données sur le nombre de prestataires (P) correspond à la semaine de référence de l'ECAE (habituellement la semaine du 15e jour du mois). Le nombre total de prestataires (P) pour une année donnée est calculé en utilisant la moyenne des totaux mensuels déclarés pour mars, juin, octobre et décembre.

Graphique 11 — Ratios mesurant l’accès aux prestations régulières de l’assurance-emploi, Canada, 2010 à 2022



* En raison de la pandémie de COVID-19, la collecte des données sur les prestations régulières d’assurance-emploi a été suspendue dans l’ECAE 2020.

** Compte tenu de la situation économique qui prévalait en 2021 et des changements temporaires apportés au régime d’assurance-emploi, les données sur les prestataires de l’assurance-emploi ont été considérablement touchées. Cela a entraîné des ratios calculés incohérents pour 2021. Par conséquent, les 2 ratios n’ont pas été déclarés pour 2021.

Sources : Statistique Canada, publication mensuelle des statistiques de l’assurance-emploi, Tableau 14-10-0010-01 (pour les données sur les prestataires réguliers de l’assurance-emploi [P]), et Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l’assurance-emploi (pour les données sur le nombre de chômeurs [C] et le nombre chômeurs ayant cotisé à l’assurance-emploi [CC]).

2.2.3 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi

Le taux de prestations hebdomadaires auquel ont droit les prestataires admissibles est généralement assujetti à la disposition relative aux meilleures semaines variables (MSV). En vertu de cette disposition, le taux de prestations hebdomadaires auquel les prestataires admissibles ont droit est calculé comme étant 55 % de la moyenne de la rémunération assurable pendant les semaines où celle-ci était la plus élevée (meilleures semaines) au cours de la période de référence, et ce, jusqu'au taux de prestations hebdomadaires maximum[30]. Le nombre de semaines utilisées pour déterminer le taux de prestations hebdomadaires varie de 14 à 22, selon le taux de chômage mensuel de la région économique de l'assurance-emploi où réside le prestataire au moment où la demande est établie (consulter la sous-section 2.1.2 pour le tableau des MSV).

Les prestataires provenant d'une famille à faible revenu et ayant des enfants âgés de moins de 18 ans peuvent être admissibles à des prestations supplémentaires offertes en vertu de la disposition relative au supplément familial. Cette disposition pourrait majorer leur taux de prestations de 55 % à un maximum de 80 % de leur rémunération hebdomadaire assurable, sous réserve du taux maximum de prestations hebdomadaires (consulter la sous-section 2.1.2 pour plus de détails). Les résultats sur les taux de prestations hebdomadaires dans cette sous-section comprennent les montants du supplément familial versés aux prestataires qui y sont admissibles.

Comme il est expliqué à la Section 2.1, différentes méthodes de calcul du taux de prestations hebdomadaires ont été appliquées durant les derniers exercices financiers (2020-21 et 2021-22) selon le moment où les demandes de prestations ont été établies. Cela était attribuable aux 2 différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi qui ont été mises en place en réponse à la pandémie de COVID-19. Toutes les demandes établies en 2022-23 étaient assujetties à la disposition des MSV, étant donné qu'aucune série de mesures temporaires liée aux taux de prestations hebdomadaires n'était en vigueur durant l'exercice.

Le tableau 16 présente le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires selon la province et le territoire au cours de 2022-23. Les demandes de prestations régulières établies au cours de l'exercice financier avaient un taux moyen de prestations hebdomadaires de 535 $. De façon semblable aux années précédentes, les demandes de prestations établies dans les territoires ont reçu, en moyenne, les taux de prestations régulières hebdomadaires les plus élevés en 2022-23. À l'inverse, les demandes de prestations établies dans les provinces de l'Atlantique et au Manitoba ont reçu, en moyenne, les taux de prestations régulières hebdomadaires les plus faibles au cours de l'exercice.

[30] Le taux maximum de prestations hebdomadaires correspond à 55 % du maximum de la rémunération annuelle assurable divisé par 52. Le montant maximal de la rémunération annuelle assurable était de 60 300 $ en 2022 et de 61 500 $ en 2023. Par conséquent, le taux maximum de prestations hebdomadaires était de 638 $ en 2022 et de 650 $ en 2023.

Tableau 16 – Taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations régulières d'assurance-emploi selon la province ou le territoire, Canada, 2022-23

Province ou territoire	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	510 $
Île-du-Prince-Édouard	499 $
Nouvelle-Écosse	491 $
Nouveau-Brunswick	517 $
Québec	544 $
Ontario	538 $
Manitoba	500 $
Saskatchewan	525 $
Alberta	551 $
Colombie-Britannique	543 $
Yukon	597 $
Territoires du Nord-Ouest	583 $
Nunavut	579 $
Canada	**535 $**

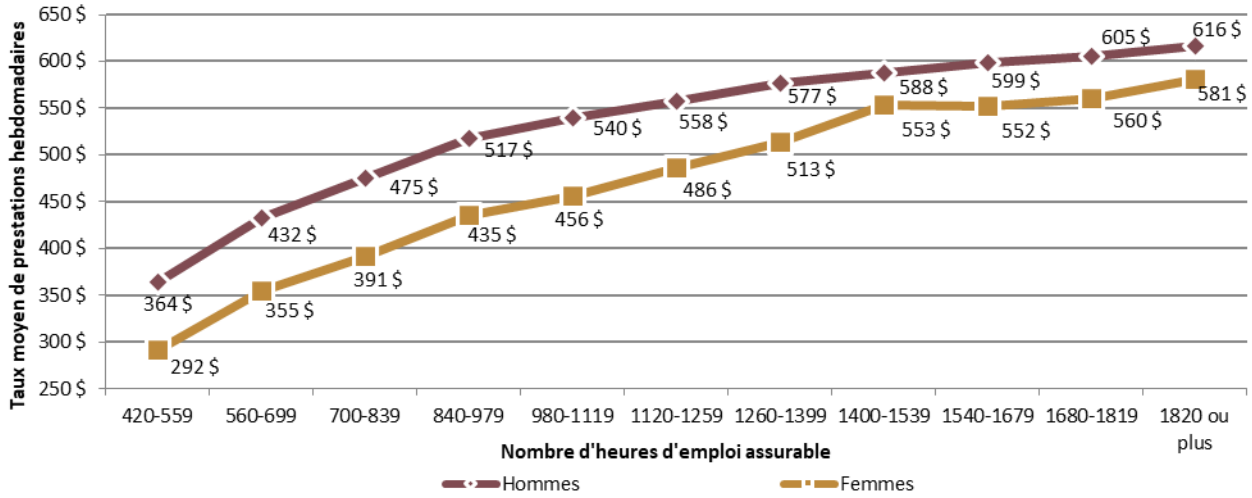
Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

En ce qui concerne les différences entre les sexes, les hommes ont eu un taux moyen de prestations régulières hebdomadaires plus élevé (564 $) que celui des femmes (494 $) au cours de 2022-23. Cela est conforme à la tendance historique. Proportionnellement, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires des femmes équivaut à 87,6 % de celui des hommes, ce qui est conforme aux tendances observées avant la pandémie.

De plus, les hommes ont eu un taux moyen de prestations régulières hebdomadaires plus élevé que celui des femmes pour toutes les catégories d'heures d'emploi assurable travaillées pendant la période de référence. Cependant, l'écart entre les sexes est plus apparent à de plus faibles niveaux de participation au marché du travail, tel que catégorisé par le nombre d'heures d'emploi assurable. Tel qu'illustré dans le graphique 12, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires chez les femmes ayant de 420 à 559 heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence équivalait à 80,3 % de celui des hommes en 2022-23. À l'opposé, parmi les individus ayant 1 820 heures d'emploi assurable ou plus, ce rapport était de 94,3 %.

Graphique 12 – Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires selon le sexe et le nombre d'heures d'emploi assurable travaillées, Canada, 2022-23



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Le tableau 17 présente le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires selon le groupe d'âge pour les hommes et les femmes au cours de 2022-23. Dans l'ensemble, en ce qui a trait aux groupes d'âge, les prestataires âgés de 25 à 44 ans avaient le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires le plus élevé au cours de l'exercice, tandis que ceux âgés de 24 ans et moins ont reçu le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires le plus faible. Lorsque les prestataires sont catégorisés à la fois selon le groupe d'âge et le sexe, les hommes âgés de 45 à 54 ans ont le taux de prestations régulières hebdomadaires le plus élevé (585 $), tandis que pour chez les femmes, les prestataires âgées de 25 à 44 ans ont reçu le taux de prestations régulières hebdomadaires le plus élevé (513 $). De plus, l'écart entre les hommes et les femmes était le plus élevé chez les prestataires âgés de 45 à 54 ans : pour ce groupe d'âge, les hommes ont reçu, en moyenne, 82 $ de plus en prestations régulières hebdomadaires que les femmes.

Tableau 17 – Taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations régulières d'assurance-emploi selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, 2022-23

Groupe d'âge	Hommes	Femmes	Tous les prestataires
24 ans et moins	507 $	433 $	484 $
25 à 44 ans	578 $	513 $	552 $
45 à 54 ans	585 $	503 $	546 $
55 ans et plus	548 $	471 $	517 $
Canada	**564 $**	**494 $**	**535 $**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

En ce qui concerne les différences entre les catégories de prestataires, les travailleurs de longue date ont reçu le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires le plus élevé (583 $) au cours de 2022-23, tandis que les prestataires occasionnels ont reçu le taux le plus faible (512 $) (consulter le tableau 18).

Tableau 18 – Taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations régulières d'assurance-emploi selon la catégorie de prestataires, Canada, 2022-23

Catégorie de prestataires	2022-23
Travailleurs de longue date	583 $
Prestataires occasionnels	512 $
Prestataires fréquents	547 $
Canada	**535 $**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Le tableau 19 présente la proportion des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies ayant reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires. Au cours de 2022-23, 45,4 % des demandes de prestations ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires, soit une proportion légèrement inférieure à celle observée au cours des années précédant la pandémie de COVID-19 (2018-19 et 2019-20). La part des demandes de prestations recevant le taux maximum de prestations hebdomadaires était plus élevée pour les territoires et plus faible pour les provinces de l'Atlantique et le Manitoba. Ces résultats concordent avec ceux portant sur le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires par province ou territoire.

Tableau 19 – Proportion des prestataires recevant le taux maximum de prestations régulières hebdomadaires selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge et la catégorie de prestataires, Canada, 2022-23

Province ou territoire	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	40,4 %
Île-du-Prince-Édouard	28,9 %
Nouvelle-Écosse	33,3 %
Nouveau-Brunswick	36,9 %
Québec	48,6 %
Ontario	44,4 %
Manitoba	34,3 %
Saskatchewan	45,2 %
Alberta	53,9 %
Colombie-Britannique	47,0 %
Yukon	71,0 %
Territoires du Nord-Ouest	63,9 %
Nunavut	67,5 %
Sexe	
Hommes	56,9 %
Femmes	28,8 %
Groupe d'âge	
24 ans et moins	27,2 %
25 à 44 ans	50,6 %
45 à 54 ans	48,3 %
55 ans et plus	40,6 %
Catégorie de prestataires	
Travailleurs de longue date	61,5 %
Prestataires occasionnels	37,7 %
Prestataires fréquents	49,4 %
Canada	**45,4 %**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

De manière similaire aux années précédentes, la part des demandes de prestations régulières qui ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires était beaucoup plus élevée pour les hommes

(56,9 %) que pour les femmes (28,8 %) au cours de 2022-23. Cette différence s'explique en partie par le fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à occuper des emplois à temps partiel, ce qui se traduit par une rémunération assurable hebdomadaire moyenne plus faible.

En ce qui concerne les groupes d'âge, les prestataires âgés de 25 à 44 ans avaient la plus grande proportion de demandes de prestations recevant le taux maximum de prestations hebdomadaires (50,6 %) au cours de 2022-23, tandis que les prestataires âgés de 24 ans et moins avaient la proportion la plus faible (27,2 %). En ce qui concerne les catégories de prestataires, les travailleurs de longue date ont affiché la plus grande proportion de demandes recevant le taux maximum de prestations hebdomadaires (61,5 %), tandis que les prestataires occasionnels ont enregistré la plus faible (37,7 %).

Tel que présenté dans le tableau 20, les deux tiers des demandes de prestations régulières établies au cours de 2022-23 (66,0 %) ont reçu un taux de prestations hebdomadaires de 501 $ ou plus. D'autre part, 27,2 % des demandes de prestations ont reçu entre 301 $ et 500 $ par semaine, et 6,8 % ont reçu 300 $ ou moins.

Tableau 20 – Proportion des prestataires d'assurance-emploi par regroupement du taux moyen de prestations hebdomadaires, Canada, 2022-23

Catégorie	**2022-23**
300 $ et moins	6,8 %
301 $ à 500 $	27,2 %
501 $ et plus	66,0 %
Canada	**100,0 %**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

2.2.4 Semaines d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi

Cette sous-section présente une analyse détaillée de la durée des prestations régulières d'assurance-emploi, en ce qui concerne le nombre maximal de semaines de prestations et le nombre réel de semaines utilisées. Les statistiques présentées dans cette sous-section reposent sur les demandes de prestations complétées[31] au cours de l'exercice financier. Les statistiques portant sur l'exercice examiné représentent des estimations préliminaires et pourraient être révisées plus tard.

Durée maximale et réelle des prestations régulières d'assurance-emploi

Les prestataires qui ont réussi à établir une demande de prestations régulières d'assurance-emploi ont droit de recevoir un nombre maximal de semaines de prestations régulières, ce que l'on appelle leurs semaines d'admissibilité aux prestations. Le nombre maximal de semaines de prestations auxquelles les prestataires ont droit est déterminé par le nombre d'heures d'emploi assurable qu'ils ont accumulées au cours de leur période de référence[32] et le taux de chômage en vigueur dans leur région économique de l'assurance-emploi au moment de l'établissement de la demande[33].

Le régime d'assurance-emploi est conçu pour répondre automatiquement aux variations des conditions économiques des marchés du travail locaux. Le nombre d'heures d'emploi assurable nécessaire pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi (de 420 à 700 heures) et le nombre maximal de semaines payables (de 14 à 45 semaines) varient selon le taux de chômage mensuel dans la région économique de l'assurance-emploi où vit la personne. Lorsque le taux de chômage d'une région de l'assurance-emploi change, la norme d'admissibilité et le nombre maximal de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles a droit le prestataire sont ajustés en conséquence.

En 2022-23, en raison des différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi qui étaient en place, le nombre maximal de semaines de prestations régulières auxquelles les prestataires avaient droit variait en fonction du moment auquel leur demande avait été établie. Le nombre maximal de semaines de prestations pour les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 était fixé à 50 semaines dans le cadre de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Pour les demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, la durée maximale de semaines de prestations est retournée à la règle qui existait avant la pandémie, soit entre 14 et 45 semaines (consulter la Section 2.1 pour toutes les mesures temporaires de l'assurance-emploi en place pendant la période).

Le nombre de semaines de prestations qu'un prestataire d'assurance-emploi reçoit réellement au cours d'une période de prestations (défini comme la durée réelle d'une demande) est généralement inférieur au nombre maximal de semaines auxquelles le prestataire avait droit. Cela est habituellement attribuable à des circonstances comme le fait que le prestataire a trouvé du travail et qu'il n'est plus en chômage, qu'il est passé aux prestations spéciales de l'assurance-emploi ou qu'il est inadmissible aux

[31] Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.
[32] La période de référence est généralement la plus courte entre la période de 52 semaines précédant immédiatement la date de début d'une demande de prestations d'assurance-emploi ou la période depuis le début d'une demande précédente.
[33] Le nombre de semaines de prestations auxquelles un prestataire a droit ne change pas, même si ce dernier va habiter dans une autre région après le début de la période de prestations.

prestations régulières parce qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant sa période de prestations[34].

Demandes établies en vertu de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi

Une petite proportion des demandes complétées en 2022-23 avaient été établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021. Les prestataires pouvaient recevoir un maximum de 50 semaines de prestations. La durée réelle moyenne de ces demandes était de 32,7 semaines. Comme l'indique le tableau 21, la durée réelle de ces demandes variait entre les provinces et les territoires. Les demandes établies dans les Territoires, à Terre-Neuve-et-Labrador, en Nouvelle-Écosse et en Saskatchewan avaient une durée réelle considérablement plus longue, tandis que la durée réelle moyenne de celles à l'Île-du-Prince-Édouard et au Nouveau-Brunswick était particulièrement plus courte.

Tableau 21 — Durées maximale et réelle moyennes des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées qui ont été établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, par province ou territoire, sexe, âge et catégorie de prestataires, Canada, 2022-23

Province ou territoire	Durée maximale moyenne (semaines)	Durée réelle moyenne (semaines)[P]
Terre-Neuve-et-Labrador	50,0	37,8
Île-du-Prince-Édouard	50,0	27,9
Nouvelle-Écosse	50,0	37,2
Nouveau-Brunswick	50,0	28,7
Québec	50,0	30,3
Ontario	50,0	33,4
Manitoba	50,0	33,0
Saskatchewan	50,0	36,5
Alberta	50,0	34,7
Colombie-Britannique	50,0	30,9
Yukon	50,0	40,0
Territoires du Nord-Ouest	50,0	40,6
Nunavut	50,0	41,4
Sexe		
Hommes	50,0	34,5
Femmes	50,0	31,1
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	50,0	29,7
25 à 44 ans	50,0	31,7
45 à 54 ans	50,0	32,0
55 ans et plus	50,0	36,2
Catégorie de prestataires de l'assurance-emploi		
Travailleurs de longue date	50,0	29,9
Prestataires occasionnels	50,0	33,5
Prestataires fréquents	50,0	36,5
Canada	**50,0**	**32,7**

Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations régulières d'assurance-emploi.

[P] Données préliminaires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

En ce qui concerne les sexes, la durée réelle moyenne des demandes complétées était plus élevée pour les hommes que pour les femmes (34,5 semaines et 31,1 semaines, respectivement). Au niveau des groupes d'âge, les prestataires plus âgés étaient plus susceptibles d'avoir une durée réelle moyenne plus longue que les prestataires plus jeunes (consulter le Tableau 21). De plus, en ce qui concerne les

[34] Afin de continuer à recevoir les prestations régulières d'assurance-emploi, les prestataires doivent prouver qu'ils sont capables de travailler et disponibles à cette fin et incapables d'obtenir un emploi convenable pour chaque jour de travail de leur demande de prestations.

catégories de prestataires, les prestataires occasionnels et fréquents ont, en moyenne, utilisé un peu plus de semaines que les travailleurs de longue date.

Au niveau des industries, les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées par les prestataires des Services immobiliers et de location (39,9 semaines), des Finances et de l'assurance (39,9 semaines) et des Services d'hébergement et de restauration (38,5 semaines) avaient, en moyenne, des durées réelles plus élevées. À l'inverse, les demandes établies par des prestataires des Services d'enseignement avaient la durée réelle moyenne la plus faible (20,5 semaines) en raison de la nature saisonnière de ce secteur et de la « saison morte » relativement courte et bien définie au cours des mois d'été (consulter l'annexe 2.6.2).

Durée réelle moyenne de toutes les demandes de prestations pour lesquelles les prestataires étaient admissibles à 50 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi

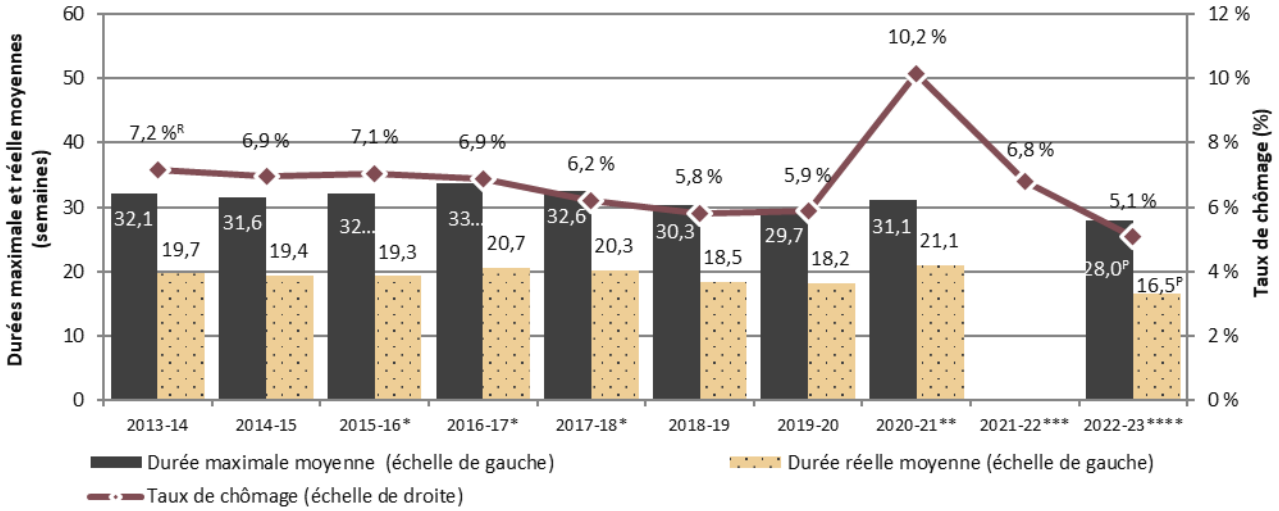
Dans l'ensemble, 3,0 millions de demandes de prestations régulières ont été établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 et étaient admissibles à 50 semaines de prestations régulières (lorsque la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi était en vigueur). Parmi ces demandes, 13,5 % étaient de courte durée* (8,6 semaines en moyenne) et ont été complétées en 2020-21. La majorité (79,0 %) des demandes ont été complétées en 2021-22 et avaient une durée réelle moyenne de 30,2 semaines. Un petit nombre (7,6 %) a été complété en 2022-23 avec une durée réelle moyenne de 32,7 semaines. Toutefois, lorsque l'on considère l'ensemble des 3,0 millions de demandes de prestations régulières, peu importe l'exercice au cours duquel elles ont été complétées, elles ont utilisé, en moyenne, 27,5 semaines de prestations régulières de l'assurance-emploi.

* Conformément à la méthodologie du rapport de contrôle et d'évaluation, la durée moyenne pour 2020-21 et 2021-22 a été révisée.

Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après

Les demandes établies le 26 septembre 2021 ou après cette date et complétées au cours de l'exercice examiné avaient une durée maximale moyenne de 28,0 semaines (consulter le graphique 13). Ces demandes de prestations étaient assujetties aux règles d'admissibilité de l'assurance-emploi dans lesquelles le nombre maximal de semaines de prestations allait de 14 à 45 semaines. Leur durée maximale moyenne était légèrement inférieure à celle observée avant la pandémie (30 semaines en moyenne de 2018-19 à 2019-20). Cette baisse s'explique en partie par la plus grande proportion de demandes qui se sont qualifiées pour des prestations régulières d'assurance-emploi avec un faible nombre d'heures d'emploi assurable en raison de la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, réduisant ainsi la durée maximale moyenne par rapport à avant la pandémie. De plus, les demandes établies le 26 septembre 2021 ou après et complétées en 2022-23 avaient une durée réelle moyenne de 16,5 semaines de prestations régulières. Cette durée est inférieure à la durée réelle moyenne des demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 et complétées en 2022-23. Ceci est en partie attribuable à l'amélioration continue des conditions sur le marché du travail, avec des taux d'emploi élevés et des taux de chômage bas en 2022-23 (consulter le Chapitre 1).

Graphique 13 – Durées maximale et réelle moyennes des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées et taux de chômage, Canada, 2013-14 à 2022-23



Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.

* Une mesure temporaire a prolongé le nombre de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi pour les prestataires des 15 régions économiques de l'assurance-emploi qui ont été les plus durement touchées par la baisse des prix des matières premières au cours de cette période.

**Comprend les demandes établies avant le 15 mars 2020 et complétées en 2020-21.

***La plupart des demandes complétées en 2021-22 avaient eu droit à 50 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi, leur durée réelle moyenne n'est donc pas comparable à celle des autres exercices financiers.

****Comprend les demandes établies le 26 septembre 2021 ou après et complétées en 2022-23.

P Données préliminaires.

R Données révisées.

Sources : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % de données administratives de l'assurance-emploi (pour la durée maximale moyenne et la durée réelle moyenne); Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0287-01 (pour les données sur les taux de chômage).

La durée maximale moyenne des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies le 26 septembre 2021 ou après et complétées en 2022-23 variait considérablement d'une province et d'un territoire à l'autre, ce qui faisait état des différences entre les caractéristiques régionales du marché du travail et de la population active en 2022-23, comme l'indique le tableau 22. Les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies à Terre-Neuve-et-Labrador et au Nunavut avaient les durées maximales moyennes les plus élevées (38,0 semaines et 37,5 semaines, respectivement). Ces durées maximales considérablement plus élevées que la moyenne nationale peuvent s'expliquer en partie par le taux de chômage élevé observé dans ces régions (le taux de chômage était de 10,5 % à Terre-Neuve-et-Labrador et de 12,7 % au Nunavut en 2022-23)[35]. En comparaison, les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies dans les Territoires du Nord-Ouest et en Colombie-Britannique avaient les durées maximales moyennes les plus faibles (23,9 semaines et 25,6 semaines, respectivement) correspondant aux faibles taux de chômage généralement observés dans ces régions.

[35] Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01 et Tableau 14-10-0292-01.

Tableau 22 — Durées maximale et réelle moyennes des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées qui ont été établies le 26 septembre 2021 ou après, par province ou territoire, sexe, âge et catégorie de prestataires, Canada, 2022-23

Province ou territoire	Durée maximale moyenne (semaines)[P]	Durée réelle moyenne (semaines)[P]
Terre-Neuve-et-Labrador	38,0	26,1
Île-du-Prince-Édouard	32,7	22,1
Nouvelle-Écosse	31,0	21,0
Nouveau-Brunswick	32,4	21,7
Québec	26,7	14,4
Ontario	26,8	15,4
Manitoba	27,7	17,0
Saskatchewan	30,5	18,8
Alberta	28,8	17,0
Colombie-Britannique	25,6	15,1
Yukon	27,3	17,5
Territoires du Nord-Ouest	23,9	17,0
Nunavut	37,5	22,7
Sexe		
Hommes	28,9	16,8
Femmes	26,6	16,1
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	25,9	14,5
25 à 44 ans	28,2	15,5
45 à 54 ans	29,0	16,7
55 ans et plus	27,8	19,0
Catégorie de prestataires de l'assurance-emploi		
Travailleurs de longue date	31,7	14,4
Prestataires occasionnels	26,3	15,6
Prestataires fréquents	28,9	20,6
Canada	**28,0**	**16,5**

Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations régulières d'assurance-emploi.
[P] Données préliminaires.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

De plus, la durée maximale moyenne était plus basse pour les femmes et pour les prestataires âgés de 24 ans et moins en 2022-23, en partie parce qu'ils sont plus susceptibles d'avoir un travail à temps partiel et d'accumuler moins d'heures d'emploi assurable. Les travailleurs de longue date ont habituellement un nombre maximal de semaines de prestations supérieur aux prestataires occasionnels et fréquents, car ils sont plus susceptibles d'accumuler un nombre d'heures d'emploi assurable nettement supérieur aux normes minimales requises pour toucher des prestations régulières d'assurance-emploi. C'était le cas des demandes complétées en 2022-23 qui avaient été établies le 26 septembre 2021 ou après.

De façon semblable à la durée maximale moyenne, la durée réelle moyenne des prestations régulières d'assurance-emploi dans les provinces et les territoires est également influencée par les conditions du marché du travail régional. Les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies dans les régions où le taux de chômage est plus élevé ont généralement une durée réelle moyenne plus longue que celles dans les régions où le taux de chômage est plus faible.

Les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies à Terre-Neuve-et-Labrador et au Nunavut avaient la durée réelle moyenne la plus élevée (26,1 semaines et 22,7 semaines, respectivement). En comparaison, celles établies au Québec (14,4 semaines), en Colombie-Britannique

(15,1 semaines) et en Ontario (15,4 semaines) avaient une durée réelle moyenne plus courte que le niveau national.

Les résultats selon le sexe et le groupe d'âge suivaient des tendances semblables à celles des demandes établies en vertu de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi. La durée réelle moyenne des demandes établies le 26 septembre 2021 ou après et complétées en 2022-23 pour les hommes était légèrement plus élevée que pour les femmes (16,8 semaines et 16,1 semaines, respectivement), tandis que les prestataires plus âgés étaient plus susceptibles d'avoir une durée réelle moyenne plus élevée que les prestataires plus jeunes. En ce qui a trait aux catégories de prestataires, les prestataires fréquents ont utilisé, en moyenne, plus de semaines que les prestataires occasionnels et les travailleurs de longue date, comme l'indique le tableau 22.

Par industrie, les demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi complétées par les prestataires des industries de l'Agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse (20,8 semaines), des Finances et de l'assurance (20,0 semaines), du Commerce de gros (19,3 semaines) et de l'Administration publique (19,1 semaines) avaient, en moyenne, des durées réelles plus élevées. Comme les demandes établies en vertu de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, celles établies par les prestataires de l'industrie des Services d'enseignement avaient la durée réelle moyenne la plus faible (11,3 semaines) (consulter l'annexe 2.6.2).

Proportion des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées

Au même titre que la durée des prestations régulières d'assurance-emploi, quelques facteurs peuvent influer sur la proportion du nombre maximal de semaines de prestations utilisées par les prestataires, tels que le nombre d'heures d'emploi assurable et le taux de chômage régional. Les prestataires dont le nombre d'heures d'emploi assurable est plus élevé et ceux qui résident dans des régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage est plus bas sont plus susceptibles de trouver un emploi à la suite d'une cessation d'emploi avant d'avoir épuisé leurs semaines de prestations d'assurance-emploi. Par conséquent, ils utilisent une proportion plus faible du nombre de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles ils ont droit. En conséquence, une durée maximale plus élevée de prestations et des taux de chômage régionaux plus bas sont généralement associés à une proportion plus faible de semaines de prestations régulières utilisées.

La proportion moyenne des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées correspond au nombre moyen de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi reçues par les prestataires en proportion de la durée maximale de semaines auxquelles ils ont droit.

Demandes établies en vertu de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi

Une petite proportion des demandes de prestations régulières complétées en 2022-23 avaient été établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 et leurs prestataires étaient admissibles à 50 semaines de prestations régulières. La proportion moyenne de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisée par ces prestataires était de 65,3 % (consulter le tableau 23). Cela est semblable à la proportion enregistrée en 2021-22 (60,3 %) pour les demandes de prestations régulières complétées qui étaient également admissibles à 50 semaines de prestations régulières. Pour les demandes de prestations complétées en 2022-23, les niveaux les plus élevés ont été observés au

Nunavut (82,7 %) et dans les Territoires du Nord-Ouest (81,2 %). L'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, le Québec et la Colombie-Britannique étaient les seules régions à avoir enregistré une proportion de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées inférieure au niveau national de 65,3 %.

Tableau 23 — Proportion des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées par province ou territoire, sexe, âge, catégorie de prestataire et statut de travailleur pendant une période de prestations, Canada, 2022-23

Province ou territoire	Proportion des semaines utilisées (%) pour les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021[P]	Proportion de semaines utilisées (%) pour les demandes établies le 26 septembre 2021 ou après[P]
Terre-Neuve-et-Labrador	75,5 %	70,6 %
Île-du-Prince-Édouard	55,7 %	69,9 %
Nouvelle-Écosse	74,3 %	71,3 %
Nouveau-Brunswick	57,4 %	70,2 %
Québec	60,6 %	60,1 %
Ontario	66,9 %	62,1 %
Manitoba	66,0 %	65,4 %
Saskatchewan	73,0 %	65,5 %
Alberta	69,4 %	63,0 %
Colombie-Britannique	61,8 %	63,8 %
Yukon	80,0 %	70,1 %
Territoires du Nord-Ouest	81,2 %	76,0 %
Nunavut	82,7 %	62,0 %
Sexe		
Hommes	69,0 %	62,9 %
Femmes	62,2 %	63,9 %
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	59,4 %	60,1 %
25 à 44 ans	63,5 %	59,3 %
45 à 54 ans	64,1 %	61,8 %
55 ans et plus	72,5 %	72,2 %
Catégorie de prestataires de l'assurance-emploi		
Travailleurs de longue date	59,9 %	47,8 %
Prestataires occasionnels	67,0 %	63,9 %
Prestataires fréquents	72,9 %	75,3 %
État de travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi		
Ne travaillant pas pendant une période de prestations	75,5 %	67,3 %
Travaillant pendant une période de prestations	57,7 %	58,4 %
Canada	**65,3 %**	**63,3 %**

Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations régulières d'assurance-emploi.
[P] Données préliminaires.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

En ce qui concerne les sexes, pour les demandes de prestations établies en vertu de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, les hommes ont utilisé plus de semaines que les femmes (69,0 % et 62,2 % respectivement) des 50 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles ils avaient droit. De plus, la proportion moyenne de semaines de prestations régulières utilisées augmentait avec l'âge, les prestataires plus âgés (55 ans et plus) ayant utilisé la plus grande proportion des semaines de prestations régulières auxquelles ils avaient droit (72,5 %) et les prestataires plus jeunes (24 ans et moins) ayant utilisé la proportion la plus faible (59,4 %). Cela s'explique en partie par le fait qu'il faut plus de temps aux chômeurs âgés pour trouver un nouvel emploi, en moyenne, qu'aux chômeurs des autres groupes d'âge.

Les travailleurs de longue date (59,9 %) et les prestataires occasionnels (67,0 %) ont utilisé une proportion moins élevée des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles ils avaient droit que les prestataires fréquents (72,9 %). Les prestataires qui travaillent pendant une période de prestations ont également utilisé une proportion moins élevée de leurs semaines de prestations, puisqu'ils pouvaient avoir un niveau de participation au marché du travail plus élevé et reporter des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi. Cela se traduit par une proportion plus faible de leurs semaines de prestations qui sont utilisées par rapport à celles des prestataires qui n'ont pas travaillé pendant une période de prestations[36].

Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après

Les demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi établies le 26 septembre 2021 ou après et complétées en 2022-23 avaient droit à un maximum allant entre 14 à 45 semaines de prestations. La proportion moyenne de semaines de prestations régulières de l'assurance-emploi utilisées par ces demandes de prestations était de 63,3 %, ce qui est semblable à la proportion utilisée par les demandes de prestations avant la pandémie lorsque des règles d'admissibilité semblables prévalaient (63,7 % en 2018-19 et 64,1 % en 2019-20). Les niveaux les plus élevés en 2022-23 ont été enregistrés dans les Territoires du Nord-Ouest (76,0 %) et en Nouvelle-Écosse (71,3 %). Le Québec, l'Ontario, l'Alberta et le Nunavut étaient les seules régions qui ont enregistré une proportion de semaines de prestations régulières de l'assurance-emploi utilisée inférieure au niveau national de 63,3 % (consulter le tableau 23).

En ce qui concerne les sexes, les femmes ont utilisé un peu plus de leurs semaines d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi par rapport aux hommes (63,9 % et 62,9 %, respectivement), ce qui peut être attribué au fait, qu'en moyenne, elles avaient droit à moins de semaines de prestations. La proportion moyenne de semaines d'admissibilité utilisée était la plus élevée chez les prestataires plus âgés (de 55 ans et plus) (72,2 %). Les prestataires de 25 à 44 ans et les prestataires plus jeunes (de 24 ans et moins) ont utilisé les proportions les plus faibles (59,3 % et 60,1 %, respectivement).

Les travailleurs de longue date (47,8 %) ont utilisé une proportion plus faible des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles ils avaient droit que les prestataires occasionnels (63,9 %) et les prestataires fréquents (75,3 %). Cet écart entre les catégories de prestataires peut s'expliquer par le fait que les travailleurs de longue date sont généralement plus attachés au marché du travail, ont tendance à être admissibles à plus de semaines de prestations régulières et à toucher moins de semaines de prestations. À ce titre, ils utilisent une plus faible proportion de leurs semaines de prestations. Cela s'applique également aux prestataires qui travaillent pendant une période de prestations, puisqu'ils peuvent participer plus activement au marché du travail et peuvent également reporter des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi. Ceci se traduit par proportion plus faible de leurs semaines de prestations qui sont utilisées par rapport aux prestataires qui n'ont pas travaillé pendant une période de prestations (58,4 % par rapport à 67,3 %).

La proportion de semaines de prestations utilisées varie également en fonction du nombre d'heures d'emploi assurable et des taux de chômage régionaux de l'assurance-emploi. Le tableau 24 indique la

[36] Consulter la sous-section 2.2.7 pour une analyse détaillée de la disposition sur le travail pendant une période de prestations.

proportion du nombre de semaines utilisées, groupée par semaines d'admissibilité et taux de chômage régionaux de l'assurance-emploi[37] pour les prestations complétées en 2022-23.

Tableau 24 — Proportion des semaines de prestations utilisées selon le nombre maximum de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi et le taux de chômage régional, Canada, 2022-23

Nombre de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles le prestataire est admissible	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021[P]	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après[P]
De 14 à 19 semaines	s.o.	82,9 %
De 20 à 24 semaines	s.o.	72,5 %
De 25 à 29 semaines	s.o.	61,4 %
De 30 à 34 semaines	s.o.	54,6 %
De 35 à 39 semaines	s.o.	45,9 %
De 40 à 44 semaines	s.o.	54,8 %
45 semaines	s.o.	48,7 %
50 semaines	65,3 %	s.o.
Taux de chômage dans la région économique de l'assurance-emploi		
6,0 % ou moins	s.o.	58,8 %
Entre 6,1 % et 8,0 %	s.o.	64,5 %
Entre 8,1 % et 10,0 %	s.o.	72,1 %
Entre 10,1 % et 13,0 %	s.o.	72,1 %
13,1 %	64,6 %	s.o.
13,1 % ou plus	72,3 %	68,3 %
Canada	**65,3 %**	**63,3 %**

Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations régulières d'assurance-emploi.

[P] Données préliminaires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Toutes les demandes de prestations établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 et complétées en 2022-23 étaient admissibles à 50 semaines de prestations régulières et un taux de chômage minimum de 13,1 % s'appliquait à toutes les régions économiques de l'assurance-emploi. Par conséquent, il n'y a pas de résultats par semaines d'admissibilité aux prestations. De plus, les résultats par taux de chômage régionaux de l'assurance-emploi sont limités pour ces demandes. Ces dernières ont utilisé, en moyenne, 65,3 % des semaines de prestations auxquelles elles avaient droit. Les conditions économiques difficiles engendrées par la pandémie de COVID-19 pourraient expliquer, en partie, cette proportion plus élevée de semaines utilisées. Comme l'illustre le tableau 24, les demandes de prestations établies par des prestataires qui habitaient dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était supérieur à 13,1 % avaient une proportion de leurs semaines de prestations régulières utilisées plus élevée (72,3 %). En comparaison, la proportion de semaines utilisées dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage minimum de 13,1 % était appliqué se chiffrait à 64,6 %.

Pour les demandes de prestations établies le 26 septembre 2021 ou après et complétées en 2022-23, la proportion de semaines utilisées diminuait habituellement à mesure que les semaines d'admissibilité aux prestations augmentaient, puisque les prestataires avec moins de semaines d'admissibilité ont tendance à utiliser une plus grande proportion des semaines auxquelles ils ont droit. Les demandes de prestations ayant le plus petit nombre maximal de semaines de prestations (entre 14 à 19 semaines) ont

[37] Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. Consulter l'annexe 2.31 pour les taux de chômage aux fins du régime d'assurance-emploi par région économique de l'assurance-emploi.

utilisé 82,9 % des semaines auxquelles ils avaient droit par rapport aux demandes de prestations qui avaient droit au plus grand nombre de semaines d'admissibilité (45 semaines) qui n'ont utilisé que 48,7 % de leurs semaines de prestations en 2022-23 (consulter le tableau 24).

Inversement, de plus grandes proportions de semaines d'admissibilité utilisées sont habituellement associées à des régions économiques de l'assurance-emploi avec des taux de chômage plus élevés. Bien que ces régions de l'assurance-emploi ont habituellement droit à un nombre maximal de semaines de prestations plus élevé, elles sont souvent également caractérisées par des conditions du marché du travail plus difficiles. Pour les demandes de prestations établies le 26 septembre 2021 ou après et complétées en 2022-23, celles provenant de régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage est plus faible (6 % ou moins) ont utilisé 58,8 % de leurs semaines de prestations, tandis celles provenant de régions économiques de l'assurance-emploi ayant un haut de chômage plus élevé (13,1 % et plus) ont utilisé 68,3 % de leurs semaines de prestations.

2.2.5 Prestations régulières d'assurance-emploi et prestataires saisonniers

Les prestataires saisonniers sont des prestataires d'assurance-emploi qui ont établi au moins 3 demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des 5 années précédant la demande de référence (en cours), avec au moins 2 de ces demandes ayant commencé au cours de la même période de l'année que la demande actuelle[38,39]. La définition des prestataires saisonniers n'exclut pas les définitions des autres catégories de prestataires d'assurance-emploi[40].

Comme le précise la définition, les demandes établies par les prestataires saisonniers peuvent comprendre à la fois des demandes de prestations régulières et des demandes de prestations pour pêcheurs. En 2022-23, un total de 411 700 demandes ont été établies par des prestataires saisonniers. De ce nombre, 382 000 demandes (92,8 %) concernaient des prestations régulières d'assurance-emploi, ce qui est supérieur aux 342 800 demandes enregistrées au cours de l'exercice financier précédent. Les 29 730 demandes restantes (7,2 %) en 2022-23 concernaient des prestations pour pêcheurs, un résultat presque inchangé par rapport à 2021-22[41]. L'analyse présentée dans cette sous-section porte uniquement sur les demandes de prestations régulières établies par des prestataires saisonniers[42]. Par souci de simplicité, ces demandes seront désignées comme des demandes saisonnières de prestations régulières dans le reste de cette sous-section.

Comme mentionné à la Section 2.1, 2 séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi ont été mises en place au cours des derniers exercices financiers. Les demandes établies au cours de la première moitié de 2022-23 étaient assujetties à la deuxième série de mesures temporaires, alors que celles établies au cours de la deuxième moitié de 2022-23 étaient assujetties aux règles originales de l'assurance-emploi. Par conséquent, le nombre de demandes est présenté séparément pour la première et la deuxième moitié de 2022-23.

La part des demandes saisonnières de prestations régulières parmi l'ensemble des demandes de prestations régulières établies au cours de 2022-23 était de 29,7 % pour la totalité de l'exercice. Cette proportion était supérieure à celle (23,5 %) observée en 2021-22 et se comparait davantage à celles observées dans les exercices financiers précédant la pandémie. Par rapport au total des demandes de prestations régulières établies, la proportion des demandes saisonnières de prestations régulières établies en 2022-23 était inférieure au cours de la première moitié de l'exercice (18,7 %)

---

[38] La « même période de l'année » est définie comme étant les 8 semaines précédant ou les 8 semaines suivant la semaine où la demande est établie, pour une fenêtre totale de 17 semaines.

[39] Bien que l'accès aux semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi pour les prestataires saisonniers dans les 13 régions ciblées dont il est question plus loin dans cette sous-section ait été élargi par le projet de loi C-8 afin d'inclure les prestataires dont les habitudes entourant les demandes de prestations saisonnières ont été perturbées par le moment où les mesures temporaires liées à la COVID-19 ont été instaurées, ces prestataires ne répondent pas à la définition saisonnière et sont donc exclus des données de cette sous-section, à moins d'indication contraire.

[40] Les prestataires saisonniers peuvent également être considérés comme des travailleurs de longue date, des prestataires occasionnels ou des prestataires fréquents. Consulter l'annexe 2.1 pour les définitions de ces catégories de prestataires d'assurance-emploi.

[41] Le nombre de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs indiqué ici repose sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi afin d'être compatible avec le nombre de demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi indiqué, qui est également fondé sur un échantillon de 10 %. Toutefois, le nombre de demandes de prestations pour pêcheurs indiqué à la Section 2.4 est fondé sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi, ce qui explique le léger écart entre les chiffres. Consulter la Section 2.4 pour plus d'informations sur les prestations de l'assurance-emploi pour pêcheurs.

[42] Les demandes saisonnières de prestations régulières mentionnées dans la présente sous-section sont les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé et qui sont établies par des prestataires saisonniers.

comparativement à celle de la deuxième moitié (37,1 %). Ceci est lié à la distribution trimestrielle des demandes de prestations régulières établies par les prestataires saisonniers, qui sont plus nombreuses au cours du troisième trimestre de l'exercice financier (consulter le graphique 14).

Le tableau 25 indique le nombre de demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi établies au cours de 2022-23 et leur part du total des demandes de prestations régulières par région, sexe, âge et industrie. Comme par le passé, la part des demandes saisonnières de prestations régulières dans le total des demandes de prestations régulières était plus élevée dans les provinces de l'Atlantique et au Québec que dans les provinces de l'Ouest et les territoires. Cette situation peut être attribuable à la composition des industries de l'Atlantique et du Québec, qui contiennent une grande proportion d'industries productrices de biens. Comme le montre le tableau 25, les industries productrices de biens affichaient une part plus élevée de demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi par rapport à l'ensemble des demandes de prestations régulières que les industries productrices de services (36,6 % contre 26,1 % en 2022-23).

Tableau 25 – Nombre de demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi et part qu'elles occupent parmi le total de demandes de prestations régulières selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, 2022-23

Région	Nombre de demandes Total 2021-22	Nombre de demandes Première moitié de 2022-23	Nombre de demandes Deuxième moitié de 2022-23	Nombre de demandes Total 2022-23	Proportion des demandes (%) Total 2021-22	Proportion des demandes (%) Total 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	25 400	4 140	24 320	28 460	39,9 %	47,7 %
Île-du-Prince-Édouard	6 480	1 130	5 800	6 930	39,3 %	48,3 %
Nouvelle-Écosse	18 100	5 990	15 530	21 520	27,1 %	39,1 %
Nouveau-Brunswick	26 180	3 710	26 010	29 720	36,1 %	47,0 %
Québec	124 820	26 860	106 310	133 170	28,9 %	35,4 %
Ontario	79 280	29 140	61 590	90 730	18,2 %	24,1 %
Manitoba	9 990	4 470	7 660	12 130	21,4 %	28,1 %
Saskatchewan	8 940	2 690	7 250	9 940	22,7 %	28,1 %
Alberta	20 310	8 620	13 690	22 310	14,7 %	17,7 %
Colombie-Britannique	22 560	11 090	15 400	26 490	15,9 %	19,7 %
Territoires	740	140	450	590	17,5 %	17,3 %
Sexe						
Hommes	231 180	28 640	211 700	240 340	27,3 %	31,6 %
Femmes	111 620	69 340	72 310	141 650	18,3 %	26,8 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	6 850	800	6 870	7 670	3,9 %	6,5 %
25 à 44 ans	130 800	31 980	108 740	140 720	20,5 %	24,2 %
45 à 54 ans	79 460	28 290	61 370	89 660	28,8 %	35,9 %
55 ans et plus	125 690	36 910	107 030	143 940	34,0 %	42,4 %
Industrie						
Industries productrices de biens	169 820	14 190	159 120	173 310	33,9 %	36,6 %
Industries productrices de services	166 880	82 780	119 050	201 830	18,3 %	26,1 %
Non classées*	6 100	1 010	5 840	6 850	13,8 %	17,3 %
Canada	**342 800**	**97 980**	**284 010**	**381 990**	**23,5 %**	**29,7 %**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.

*Pour certaines demandes de prestations, l'information pour cette industrie n'était pas disponible dans les données.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

La répartition des demandes saisonnières de prestations régulières au pays en 2022-23 a suivi des tendances similaires à celles des exercices précédents (consulter le tableau 26). Sur les 382 000 demandes saisonnières de prestations régulières établies en 2022-23, la plus grande part a été établie au Québec (34,9 %), suivi des demandes établies en Ontario (23,8 %) et dans les provinces de l'Atlantique (22,7 %).

Tableau 26 – Répartition des demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, 2015-16 à 2022-23

Région	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21*	2021-22	2022-23	Variation (p.p.) 2021-22 à 2022-23
Provinces de l'Atlantique	23,7 %	22,0 %	21,6 %	22,2 %	22,6 %	25,0 %	22,2 %	22,7 %	+ 0,5
Québec	37,4 %	41,0 %	41,3 %	38,7 %	36,3 %	38,5 %	36,4 %	34,9 %	-1,5
Ontario	23,1 %	24,3 %	25,2 %	25,1 %	24,9 %	20,5 %	23,1 %	23,8 %	+0,6
Provinces de l'Ouest	15,5 %	12,6 %	11,7 %	13,9 %	16,0 %	15,8 %	18,0 %	18,6 %	+0,5
Territoires	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	0,2 %	-0,1
Sexe									
Hommes	62,5 %	61,1 %	61,8 %	62,1 %	61,9 %	77,8 %	67,4 %	62,9 %	-4,5
Femmes	37,5 %	38,9 %	38,2 %	37,9 %	38,1 %	22,2 %	32,6 %	37,1 %	+4,5
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	2,5 %	2,1 %	2,1 %	1,9 %	1,9 %	2,6 %	2,0 %	2,0 %	0,0
25 à 44 ans	36,9 %	37,5 %	37,8 %	37,7 %	37,2 %	39,9 %	38,2 %	36,8 %	-1,3
45 à 54 ans	28,0 %	27,1 %	25,9 %	25,2 %	25,0 %	21,5 %	23,2 %	23,5 %	+0,3
55 ans et plus	32,6 %	33,2 %	34,2 %	35,1 %	35,9 %	36,0 %	36,7 %	37,7 %	+1,0
Industrie									
Industries productrices de biens	44,0 %	41,8 %	43,5 %	44,2 %	43,8 %	57,0 %	49,5 %	45,4 %	-4,2
Industries productrices de services	53,9 %	54,5 %	54,8 %	54,7 %	54,1 %	39,2 %	48,7 %	52,8 %	+4,2
Non classées**	2,0 %	3,7 %	1,7 %	1,1 %	2,0 %	3,7 %	1,8 %	1,8 %	0,0

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé. La variation en points de pourcentage est basée sur des chiffres non arrondis.

* Comme les prestations régulières d'assurance-emploi n'étaient pas disponibles durant la première moitié de 2020-21, le nombre de demandes pour 2020-21 ne comprend que les demandes établies durant la deuxième moitié de l'exercice.

** Pour certaines demandes, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Comme le montre le tableau 26, la part des demandes saisonnières de prestations régulières établies par les hommes était de 62,9 % en 2022-23, soit près de la proportion observée lors des exercices financiers précédant la pandémie. En 2020-21, une plus grande proportion des demandes saisonnières de prestations régulières avaient été établies par des hommes (77,8 %). Ceci était attribuable au fait que les nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi ne pouvaient être établies que durant la deuxième moitié de cet exercice financier, lorsque les hommes sont plus susceptibles d'établir des demandes saisonnières (consulter le tableau 27).

Comme l'indique le tableau 26, les prestataires âgés de 55 ans et plus représentaient 37,7 % des demandes saisonnières de prestations régulières en 2022-23, alors qu'ils représentaient 26,3 % de l'ensemble des demandes de prestations régulières établies au cours de la même période. La proportion de demandes saisonnières de prestations régulières établies par les jeunes prestataires (âgés de 24 ans et moins) est demeurée faible (2,0 %) en 2022-23. Bien que les jeunes soient plus susceptibles d'occuper des emplois saisonniers (consulter l'encadré « Travailleurs saisonniers dans l'Enquête sur la population

active » ci-dessous), une plus grande partie d'entre eux ont tendance à quitter leur emploi et à retourner aux études, ce qui constitue un motif non valable de cessation d'emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Par conséquent, ils ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi. De plus, les jeunes prestataires sont moins susceptibles d'avoir des habitudes de demandes de prestations qui remplissent la condition pour être définis comme des prestataires saisonniers.

Par industrie, les industries productrices de services représentaient une plus grande part des demandes saisonnières de prestations régulières établies en 2022-23 que les industries productrices de biens (52,8 % et 45,4 %, respectivement), ce qui est semblable à la distribution par industrie observée lors des exercices financiers précédant la pandémie.

Travailleurs saisonniers dans l'Enquête sur la population active

Chaque mois, Statistique Canada fournit des renseignements sur l'emploi, le chômage et d'autres indicateurs clés du marché du travail selon une variété de caractéristiques démographiques par l'entremise de l'Enquête sur la population active (EPA). Selon l'EPA, il y avait 348 000 travailleurs saisonniers au Canada[*] en 2022-23, une hausse de 6,6 % par rapport à l'année précédente. Bien que ce nombre soit similaire au nombre de demandes saisonnières de prestations régulières établies en 2022-23 (382 000), les 2 mesures sont très différentes. La définition de saisonnier utilisée aux fins du régime de l'assurance-emploi est liée aux antécédents récents du prestataire en matière de prestations régulières d'assurance-emploi ou de prestations pour pêcheurs, tandis que l'EPA définit les travailleurs saisonniers comme étant ceux qui déclarent leur emploi comme étant temporaire en raison de la nature saisonnière de celui-ci.

Selon l'EPA, les travailleurs saisonniers représentaient 2,0 % de l'emploi total en 2022-23, soit le même pourcentage qu'au cours de l'exercice précédent. Les travailleurs saisonniers représentaient 17,2 % des emplois temporaires[**] en 2022-23, en légère hausse par rapport à 2021-22. Dans les provinces de l'Atlantique, les travailleurs saisonniers représentaient 4,4 % du total de l'emploi, soit un peu plus que lors de l'exercice précédent (4,0 %). En comparaison, les travailleurs saisonniers représentaient 1,9 % de l'emploi total dans les provinces de l'Ouest en 2022-23. Par rapport à l'exercice précédent, l'Île-du-Prince-Édouard a connu la plus forte augmentation de l'emploi saisonnier (+20,9 %) en 2022-23, suivie par la Nouvelle-Écosse (+19,9 %). À l'inverse, la Saskatchewan (-5,6 %) et le Québec (-0,8 %) ont été les seules provinces où une diminution du nombre de travailleurs saisonniers a été enregistrée au cours des 2 derniers exercices.

Historiquement, les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) sont plus susceptibles d'occuper des emplois saisonniers, qui sont attribués aux habitudes d'emploi d'été des étudiants. Cette tendance s'est maintenue en 2022-23, puisque les jeunes travailleurs représentaient 44,4 % des travailleurs saisonniers. À l'instar de la tendance observée pour les demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi, les hommes sont également surreprésentés dans les emplois saisonniers; en 2022-23, ils représentaient 61,8 % de tous les emplois saisonniers.

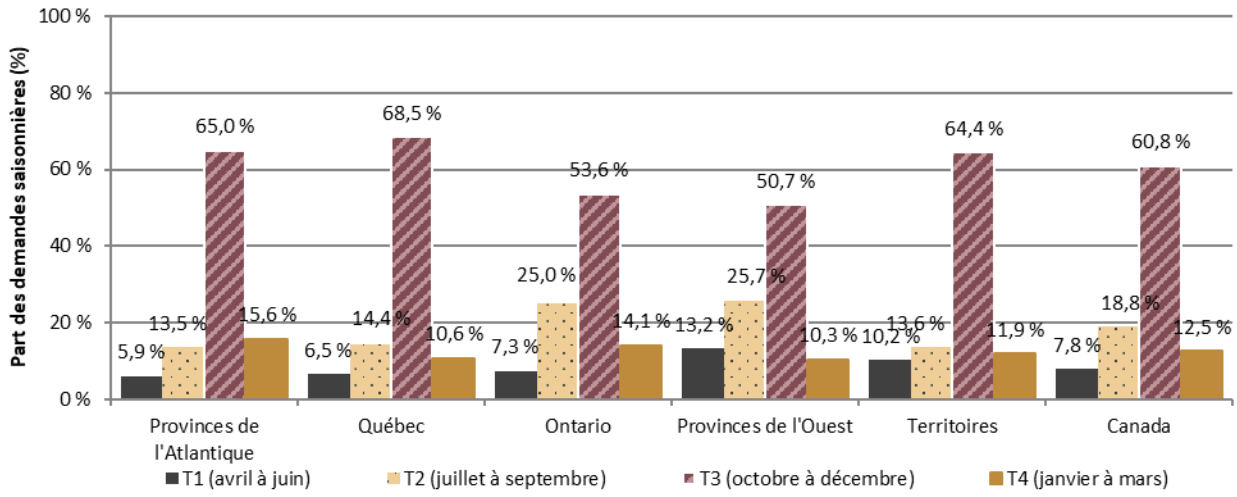
L'emploi saisonnier est largement concentré dans les industries productrices de services. En 2022-23, plus des deux tiers (67,1 %) de tous les emplois saisonniers se trouvaient dans ces industries.

L'industrie de l'Information, de la culture et des loisirs (19,4 % de tous les emplois saisonniers) et l'industrie du Commerce de gros et de détail (8,7 % de tous les emplois saisonniers) représentaient plus du quart de tous les emplois saisonniers au Canada au cours de 2022-23. Parallèlement, l'industrie de la Construction, dans le secteur de la production de biens, représentait près d'un cinquième (17,1 %) de tous les emplois saisonniers en 2022-23.

[*] Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0071-01.
[**] Dans le questionnaire de l'Enquête sur la population active, les répondants doivent d'abord indiquer si leur emploi est permanent ou non. Les répondants dont l'emploi n'est pas permanent doivent ensuite indiquer en quoi il n'est pas permanent : emplois saisonniers; temporaires; à durée déterminée ou contractuel, y compris le travail effectué par le biais d'une agence de placement temporaire; occasionnel ou autre type de travail temporaire.

En général, le nombre de demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi établies au cours d'un exercice varie par trimestre. Par exemple, près des deux tiers (60,8 %) de toutes les demandes saisonnières de prestations régulières établies en 2022-23 l'ont été au cours du troisième trimestre (octobre à décembre) de l'exercice financier (consulter le graphique 14). Cela peut s'expliquer par le ralentissement de nombreuses industries saisonnières à cette période de l'année. La prédominance des demandes saisonnières de prestations régulières au troisième trimestre a été observée de façon constante dans toutes les régions canadiennes.

Graphique 14 – Répartition des demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi, par trimestre et par région, Canada, 2022-23



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Comme le montre le tableau 27, les demandes saisonnières de prestations régulières sont plus susceptibles d'être établies au cours du troisième trimestre de l'année par les hommes, les prestataires âgés de moins de 25 ans et les prestataires des industries productrices de biens. Bien que les prestataires des industries productrices de services soient également plus susceptibles d'établir des demandes au cours du troisième trimestre de l'exercice, 42,0 % des demandes de prestations dans ces industries ont été établies au cours des 2 premiers trimestres. Ceci est probablement attribuable à la

« saison morte » de l'été dans l'industrie des Services d'enseignement, en raison de la fermeture des écoles pendant cette période de l'année.

Tableau 27 – Répartition des demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi établies trimestriellement selon le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, 2022-23

Sexe	Part des demandes établies au T1 (avril à juin)	Part des demandes établies au T2 (juillet à septembre)	Part des demandes établies au T3 (octobre à décembre)	Part des demandes établies au T4 (janvier à mars)
Hommes	4,4 %	8,5 %	71,4 %	15,8 %
Femmes	13,6 %	36,5 %	43,0 %	7,0 %
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	1,6 %	9,8 %	73,4 %	15,3 %
25 à 44 ans	6,7 %	16,8 %	64,0 %	12,6 %
45 à 54 ans	9,0 %	23,4 %	55,8 %	11,8 %
55 ans et plus	8,5 %	18,5 %	60,3 %	12,8 %
Industrie				
Industries productrices de biens	2,6 %	6,5 %	74,8 %	16,1 %
Industries productrices de services	12,5 %	29,6 %	48,6 %	9,4 %
Non classées*	3,4 %	13,3 %	69,3 %	14,0 %
Canada	**7,8 %**	**18,8 %**	**60,8 %**	**12,5 %**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.
* Pour certaines demandes, cette information sur l'industrie n'était pas disponible dans les données.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi pour les prestataires saisonniers

Le taux de prestations hebdomadaires pour les demandes saisonnières de prestations régulières établies en 2022-23 était de 561 $ (consulter l'annexe 2.9.3). Ce taux est supérieur au taux moyen de prestations hebdomadaires pour les demandes non saisonnières de prestations régulières (524 $) établies au cours de la même période.

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

Demandes établies en vertu de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi

Le nombre maximal de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi qui pouvait être accordé pour les demandes saisonnières et non saisonnières de prestations régulières établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 était fixé à 50 semaines en raison de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi (consulter la Section 2.1). Pour les demandes complétées en 2022-23, la durée réelle[43] moyenne des demandes saisonnières de prestations régulières établies dans le cadre de ces mesures était de 20,6 semaines, comparativement à 33,9 semaines pour les demandes non saisonnières de prestations régulières.

Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après

À compter du 26 septembre 2021, la durée maximale des prestations régulières d'assurance-emploi variait entre 14 et 45 semaines. La durée maximale moyenne des demandes saisonnières de prestations régulières établies le 26 septembre 2021 ou après cette date et complétées en 2022-23 était de 29,7 semaines. Ceci se compare à la durée maximale moyenne observée dans les années précédant la pandémie. En comparaison, la durée maximale moyenne des demandes non saisonnières de prestations

[43] Les données sur la durée maximale Moyenne et la durée réelle Moyenne pour la période examinée sont préliminaires.

régulières était de 27,4 semaines. La durée réelle moyenne des demandes saisonnières de prestations régulières était de 17,1 semaines par rapport à 16,3 semaines pour les demandes non saisonnières.

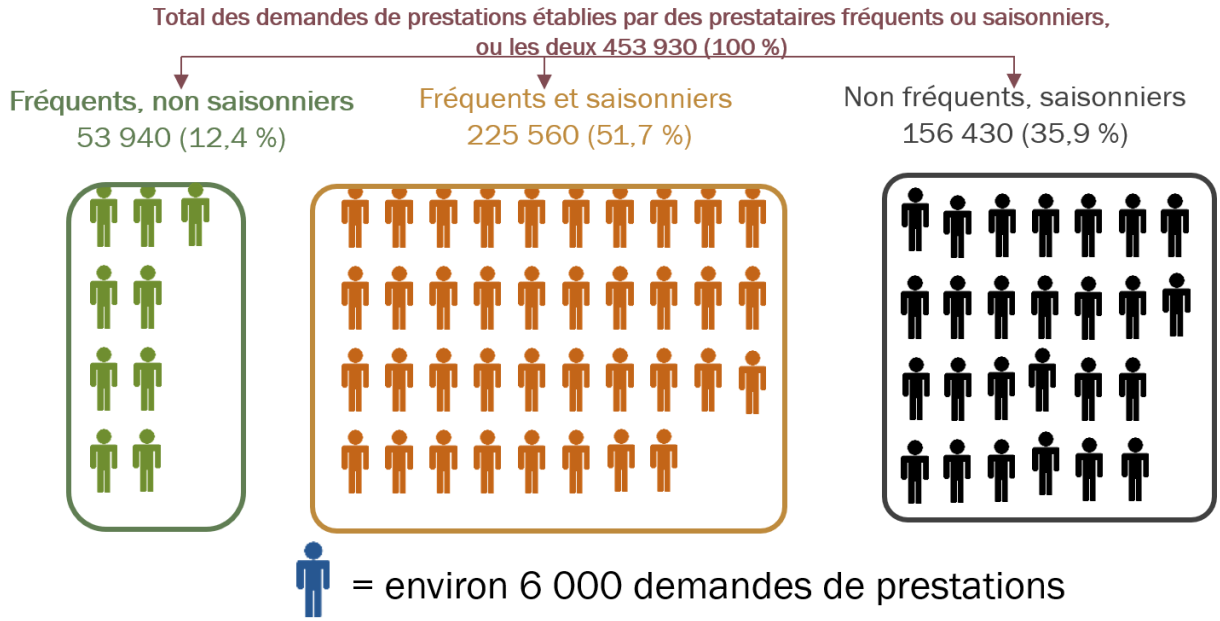
La durée maximale moyenne et la durée réelle moyenne des prestations régulières sont habituellement plus courtes pour les demandes saisonnières que pour les demandes non saisonnières. Cette situation reflète le fait que les prestataires saisonniers accumulent généralement moins d'heures d'emploi assurable avant de présenter une demande que les prestataires non saisonniers. En 2022-23, la durée maximale moyenne et la durée réelle moyenne des demandes saisonnières de prestations régulières établies le 26 septembre 2021 ou après et complétées en 2022-23 étaient légèrement plus élevées que les demandes non saisonnières pour la même période. Parmi ces demandes non saisonnières de prestations régulières, la proportion de demandes qui se sont qualifiées pour des prestations régulières d'assurance-emploi avec moins de 700 heures d'emploi assurable était plus élevée que la proportion de demandes saisonnières de prestations régulières. Cette situation peut expliquer, en partie, la durée maximale moyenne plus courte des demandes non saisonnières de prestations régulières.

Chevauchement des définitions de prestataires saisonniers et fréquents

Les prestataires fréquents d'assurance-emploi sont définis comme ceux qui ont eu au moins 3 demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs et qui ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines au total au cours des 5 dernières années. Les prestataires saisonniers ne sont pas considérés comme des prestataires fréquents s'ils ont touché moins de 60 semaines de prestations régulières ou pour pêcheurs d'assurance-emploi, ou les 2, au cours des 5 dernières années. Les prestataires fréquents ne sont pas considérés comme des prestataires saisonniers s'ils n'ont pas établi au moins 2 demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs vers la même période de l'année que celle de la demande de référence. Il y a toutefois un chevauchement important entre les prestataires fréquents et les prestataires saisonniers.

En 2022-23, le nombre total de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies par des prestataires saisonniers ou fréquents ou encore les 2 était de 435 930. De ce nombre, 225 560 demandes ont été établies par des prestataires qui étaient à la fois saisonniers et fréquents, ce qui représente 51,7 % du nombre total de demandes de prestations régulières établies par des prestataires saisonniers ou fréquents ou les 2 en 2022-23 (consulter le graphique 15). Les prestataires saisonniers qui n'étaient pas des prestataires fréquents représentaient 35,9 % des 435 930 demandes de prestations régulières établies par des prestataires saisonniers ou fréquents ou les 2, alors que les prestataires fréquents non saisonniers représentaient 12,4 %.

Graphique 15 – Répartition des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, selon le statut fréquent et saisonnier, Canada, 2022-23



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Le tableau 28 compare la durée réelle moyenne, la proportion de semaines de prestations régulières utilisées et le taux d'épuisement des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies par les 3 groupes. Étant donné que la plupart des demandes complétées en 2022-23 par des prestataires saisonniers avaient été établies le 26 septembre 2021 ou après, les résultats dont il est question ci-dessous se concentrent sur ces demandes.

Tableau 28 – Caractéristiques des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées qui ont été établies le 26 septembre 2021 ou après selon le statut fréquent et saisonnier, Canada, 2022-23

Type de prestataire	Durée réelle moyenne des prestations régulières d'assurance-emploi (semaines)[P]	Proportion des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées (%)[P]	Taux d'épuisement (%)[P]
Fréquents, non saisonniers	20,3	76,9 %	45,6 %
Fréquents et saisonniers	20,8	74,8 %	37,2 %
Non fréquents, saisonniers	10,6	38,3 %	10,1 %

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations régulières d'assurance-emploi.
[P] Données préliminaires.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Généralement, les prestataires fréquents ont davantage recours à l'assurance-emploi que les prestataires non fréquents. Parmi les prestataires fréquents, les prestataires non saisonniers reçoivent habituellement, en moyenne, des prestations régulières d'assurance-emploi pendant plus longtemps, utilisent une plus grande proportion des semaines de prestations régulières auxquelles ils ont droit et

sont plus susceptibles d'épuiser leurs prestations que les prestataires saisonniers. Cela peut être attribuable au fait que les prestataires saisonniers retournent à leur emploi saisonnier.

Mesures de soutien temporaire offrant des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires saisonniers dans 13 régions économiques de l'assurance-emploi[44]

En août 2018, afin de mieux soutenir les travailleurs saisonniers, le gouvernement a mis en place un projet pilote (projet pilote n^{o} 21) dans 13 régions économiques de l'assurance-emploi[45] du pays. Cette mesure a permis d'offrir jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations régulières, jusqu'à un maximum de 45 semaines, aux prestataires saisonniers admissibles qui ont commencé une période de prestations entre le 5 août 2018 et le 25 septembre 2021. Les paramètres du projet pilote, y compris les régions admissibles de l'assurance-emploi, ont ensuite été reproduits temporairement par l'entremise de modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Plus récemment, le budget 2023 a prolongé le soutien temporaire aux prestataires saisonniers jusqu'au 26 octobre 2024. De plus, en 2022, une modification législative a été mise en place afin de s'assurer que la réception des mesures temporaires liées à la COVID-19 n'affecterait pas l'accès à la mesure temporaire pour les prestataires saisonniers[46].

Dans les 13 régions économiques de l'assurance-emploi ciblées, il y a eu 395 093 demandes établies par des prestataires saisonniers le 5 août 2018 ou après cette date et qui avaient été complétées au 31 mars 2023 pour lesquelles les prestataires étaient admissibles à des semaines supplémentaires de prestations régulières en vertu de la mesure saisonnière. Par souci de simplicité, ces demandes sont désignées comme demandes admissibles pour le reste de cette sous-section. Parmi celles-ci, environ 27 000 n'étaient pas admissibles en vertu des conditions originales de la mesure saisonnière, mais elles sont devenues admissibles en vertu de la modification législative. Des 395 093 demandes admissibles, 167 288 (42,3 %) ont utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations régulières d'assurance-emploi, dont 11 300 demandes (41,8 % des 27 000 demandes) qui étaient devenues admissibles en vertu de la modification législative et qui ont utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations régulières d'assurance-emploi.

Parmi toutes les demandes admissibles, la proportion des demandes qui ont utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations dans le cadre de la mesure saisonnière variait de 60,7 % dans la région de l'assurance-emploi du Yukon à 32,1 % dans celle de Chicoutimi-Jonquière (consulter le tableau 29). De plus, la moitié des demandes admissibles établies par des prestataires saisonniers âgés de 55 ans et plus avaient utilisé au moins une semaine supplémentaire. Les hommes représentaient près des deux tiers (70,0 %) des demandes admissibles, mais une plus grande proportion de demandes

[44] Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats sur la durée et l'épuisement sont préliminaires.

[45] Les régions économiques de l'assurance-emploi ciblées étaient les suivantes : Terre-Neuve-et-Labrador (sauf St. John's), Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard (sauf Charlottetown), Est de la Nouvelle-Écosse, Ouest de la Nouvelle-Écosse, Madawaska–Charlotte, Restigouche–Albert, Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, Centre-du-Québec, Nord-Ouest du Québec, Bas-Saint-Laurent–Côte-Nord, Chicoutimi–Jonquière et Yukon (sauf Whitehorse).

[46] En 2022, le projet de loi C-8 a mis en place un correctif législatif pour faire en sorte que le moment du versement des prestations liées à la COVID-19 n'ait pas d'incidence sur l'accès au soutien fourni par la mesure temporaire pour les prestataires saisonniers. Dans les budgets de 2022 et de 2023, le gouvernement du Canada a maintenu ce correctif. Par conséquent, les prestataires des 13 régions ciblées qui établissent une demande entre le 26 septembre 2021 et le 26 octobre 2024 et qui ne répondent pas aux critères saisonniers, mais qui répondaient auparavant aux critères du projet pilote no 21, sont admissibles à un maximum de 5 semaines supplémentaires de prestations régulières.

établies par des femmes comptaient au moins une semaine de prestations supplémentaire que du côté des demandes établies par des hommes (48,5 % et 39,7 %, respectivement). Une faible proportion de demandes admissibles établies par des prestataires ayant travaillé dans l'industrie de la Construction avaient utilisé au moins une semaine de prestations supplémentaire comparativement aux prestataires ayant travaillé dans l'industrie des Services d'hébergement et de restauration.

Tableau 29 – Nombre et proportion des demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi établies le 5 août 2018 ou après et complétées au plus tard le 31 mars 2023* qui étaient admissibles à des semaines supplémentaires de prestations régulières et qui ont utilisé au moins une semaine de prestations supplémentaires, selon les 13 régions ciblées de l'assurance-emploi, le sexe, l'âge et des industries sélectionnées, Canada

EI région	Nombre de demandes admissibles	Nombre de demandes qui ont utilisé des semaines supplémentaires	Proportion des demandes ayant utilisé des semaines supplémentaires
Terre-Neuve–Labrador (excluant St. John's)	47 359	23 504	49,6 %
Est de la Nouvelle-Écosse	23 545	12 181	51,7 %
Ouest de la Nouvelle-Écosse	31 049	14 786	47,6 %
Madawaska-Charlotte	12 910	5 638	43,7 %
Restigouche-Albert	51 723	23 705	45,8 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	33 320	15 016	45,1 %
Centre du Québec	87 867	29 032	33,0 %
Nord-ouest du Québec	18 849	7 813	41,5 %
Bas Saint-Laurent–Côte Nord	55 749	20 756	37,2 %
Chicoutimi-Jonquière	10 900	3 495	32,1 %
Yukon (excluant Whitehorse)	850	516	60,7 %
Charlottetown	3 665	1 926	52,6 %
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	17 307	8 920	51,5 %
Sexe			
Hommes	276 557	109 789	39,7 %
Femmes	118 536	57 499	48,5 %
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	9 097	3 383	37,2 %
25 à 44 ans	132 058	44 960	34,0 %
45 à 54 ans	87 063	34 013	39,1 %
55 ans et plus	166 875	84 932	50,9 %
Industrie			
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	41 635	23 065	55,4 %
Construction	102 927	31 909	31,0 %
Hébergement et services de restauration	24 123	14 600	60,5 %
13 régions	**395 093**	**167 288**	**42,3 %**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.

* Les demandes régulières figurant dans ce tableau comprennent les demandes qui n'étaient pas admissibles à la mesure temporaire pour prestataires saisonniers en vertu des règles initiales, mais qui le sont devenues en vertu de la modification législative introduite en 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Parmi les 167 288 demandes admissibles ayant utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations, presque toutes les demandes étaient admissibles aux 5 semaines supplémentaires et près des deux tiers (66,4 %) ont touché les 5 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi. En moyenne, les demandes admissibles ayant utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations en vertu de la mesure de soutien temporaire (y compris celles qui sont devenues admissibles à la suite de la modification législative) ont touché 4,2 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi. Les demandes admissibles en vertu de la modification législative ont utilisé en moyenne 4,4 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-

emploi. Le nombre de semaines supplémentaires utilisées était, en moyenne, presque identique pour les hommes et les femmes, et pour les différents groupes d'âge. Les prestataires qui avaient travaillé dans des industries productrices de services ont utilisé, en moyenne, un nombre de semaines de prestations supplémentaires légèrement plus élevé que ceux qui avaient travaillé dans des industries productrices de biens (4,3 semaines par rapport à 4,1 semaines).

Les demandes saisonnières de prestations régulières établies le 26 septembre 2021 ou après et complétées en 2022-23 qui ont utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations en vertu de la mesure de soutien temporaire ont reçu, en moyenne, 4,3 semaines supplémentaires, pour un total de 29,3 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi. En comparaison, les demandes saisonnières de prestations régulières établies dans les mêmes 13 régions économiques de l'assurance-emploi qui étaient admissibles à des semaines supplémentaires, mais qui n'en ont pas utilisé, ont utilisé 17,1 semaines de prestations[47].

Au 31 mars 2023, 296,3 millions de dollars en prestations supplémentaires avaient été versés aux prestataires saisonniers admissibles qui ont eu recours à des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi dans le cadre du projet pilote n^{o} 21 ou de la mesure législative temporaire pour les travailleurs saisonniers (y compris 21,7 millions de dollars versés dans le cadre de la modification législative) depuis que le projet pilote a été présenté pour la première fois le 5 août 2018.

[47] Les demandes établies au cours de la première moitié de 2021-22, lorsque la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi était en vigueur, avaient droit à 50 semaines de prestations régulières. Par conséquent, aucun prestataire n'a eu droit aux 5 semaines supplémentaires.

2.2.6 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi

Les prestations régulières d'assurance-emploi offrent un soutien du revenu temporaire aux prestataires admissibles afin de remplacer partiellement des revenus d'emploi perdus pour les aider à trouver un nouvel emploi et à continuer de participer à la population active. À ce titre, une limite est fixée quant au nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles les prestataires ont droit. La présente sous-section traite des demandes qui prennent fin lorsque toutes les semaines de prestations auxquelles les prestataires ont droit sont utilisées et de celles qui prennent fin lorsque la période de prestations s'achève avant que toutes les semaines auxquelles les prestataires ont droit aient été versées.

Tel qu'il est mentionné à la sous-section 2.2.4, le nombre de semaines d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi est déterminé en fonction de 2 facteurs. Le premier est le taux de chômage dans la région de l'assurance-emploi où vivaient les prestataires au moment de l'établissement de leur demande de prestations, tandis que le second est le nombre d'heures d'emploi assurable accumulées au cours des 52 semaines précédentes ou depuis l'établissement de leur dernière demande de prestations, selon la période la plus courte. Les demandes sont également assorties d'une période de prestations au cours de laquelle des prestations peuvent être versées. La période de prestations est généralement d'une durée de 52 semaines, mais elle peut être prolongée dans des circonstances particulières[48].

Les demandes établies dans le cadre de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, qui était en vigueur du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021, avaient droit à un nombre maximal de 50 semaines de prestations. Quant aux demandes établies le 26 septembre 2021 ou après cette date, que ce soit pendant ou après la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, elles étaient assujetties au nombre maximal de semaines de prestations offertes avant la pandémie, soit entre 14 et 45 semaines (consulter la Section 2.1 pour connaître toutes les mesures temporaires de l'assurance-emploi en vigueur durant cette période), selon les 2 facteurs susmentionnés.

On considère que les prestataires ont épuisé leurs prestations régulières d'assurance-emploi lorsque le nombre de semaines de prestations reçues (durée réelle) est égal au nombre de semaines de prestations auxquelles ils avaient droit au cours de la période de prestations (la période au cours de laquelle les prestataires peuvent toucher des prestations d'assurance-emploi). La mesure du taux d'épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi peut donner une indication du soutien qu'apportent les prestations régulières d'assurance-emploi aux personnes qui cherchent un emploi convenable après une cessation d'emploi.

On considère que les prestataires ont épuisé leur période de prestations lorsque celle-ci prend fin avant que toutes les semaines de prestations régulières auxquelles ils pourraient avoir droit n'aient été

[48] Pour de plus amples renseignements, consultez l'article 10 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

versées. Dans ce cas, à moins que le prestataire n'ait cessé de produire des rapports bimensuels au titre de l'assurance-emploi[49], la période de prestations de la demande est considérée comme étant épuisée.

Puisqu'une demande doit être complétée afin de déterminer si les semaines de prestations ou la période de prestations sont épuisées ou non, l'analyse présentée dans cette sous-section porte sur les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées au cours de 2022-23.

Épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi

Demandes de prestations établies dans le cadre de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi

Une faible proportion des demandes de prestations complétées au cours de 2022-23 avaient été établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 et avaient eu droit à 50 semaines de prestations. Le taux d'épuisement des prestations pour ces demandes était de 39,9 % (consulter le tableau 30), ce qui est nettement plus élevé que le taux enregistré pour les demandes complétées au cours de l'exercice précédent (29,6 % en 2021-22) et dont le nombre maximal de semaines de prestations était également de 50. Comme les demandes complétées au cours de 2022-23 avaient une durée réelle plus longue en moyenne (32,7 semaines) que les demandes complétées au cours de 2021-22 (30,2 semaines), certaines d'entre elles étaient plus susceptibles d'atteindre le maximum de 50 semaines de prestations.

[49] Les prestataires qui ne produisent pas leurs rapports bimensuels ne sont pas considérés comme étant admissibles à toucher des prestations d'assurance-emploi. Cela survient généralement lorsque les prestataires ont trouvé un nouvel emploi.

Tableau 30 – Taux d'épuisement des semaines de prestations et taux d'épuisement de la période de prestations pour les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées qui ont été établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge et la catégorie de prestataire, Canada, 2022-23

Province ou territoire	Taux d'épuisement des semaines de prestations[P]	Taux d'épuisement de la période de prestations[P]
Terre-Neuve-et-Labrador	45,9 %	39,3 %
Île-du-Prince-Édouard	32,6 %	30,7 %
Nouvelle-Écosse	47,7 %	33,3 %
Nouveau-Brunswick	32,6 %	33,7 %
Québec	34,9 %	44,3 %
Ontario	42,7 %	36,6 %
Manitoba	45,0 %	35,7 %
Saskatchewan	49,5 %	28,9 %
Alberta	44,0 %	36,1 %
Colombie-Britannique	34,0 %	45,4 %
Yukon	47,8 %	21,7 %
Territoires du Nord-Ouest	48,6 %	29,7 %
Nunavut	66,7 %	25,0 %
Sexe		
Hommes	41,3 %	33,9 %
Femmes	38,8 %	43,2 %
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	37,5 %	29,3 %
25 à 44 ans	38,7 %	39,0 %
45 à 54 ans	36,9 %	44,0 %
55 ans et plus	45,4 %	40,3 %
Catégorie de prestataire de l'assurance-emploi		
Travailleurs de longue date	34,4 %	45,1 %
Prestataires occasionnels	43,1 %	35,6 %
Prestataires fréquents	30,6 %	47,6 %
Canada	**39,9 %**	**38,9 %**

Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.
[P] Données préliminaires.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Au cours de la période examinée, le taux d'épuisement des semaines de prestations a varié d'une région à l'autre. Les territoires et la Saskatchewan ont affiché les taux d'épuisement des semaines de prestations les plus élevés. Quant à l'Île-du-Prince-Édouard, au Nouveau-Brunswick, au Québec et à la Colombie-Britannique, ils ont enregistré les taux d'épuisement des semaines de prestations les plus faibles.

Pour ce qui est des groupes d'âge, les prestataires âgés de 55 ans et plus avaient davantage tendance à épuiser leurs prestations que les prestataires plus jeunes. Les demandes établies par les femmes présentaient un taux d'épuisement des semaines de prestations plus faible que celles établies par les hommes. De plus, les prestataires occasionnels épuisaient généralement plus souvent leurs prestations que les travailleurs de longue date et les prestataires fréquents (consulter le tableau 30).

Demandes de prestations établies le 26 septembre 2021 ou après cette date

Pour les demandes établies le 26 septembre 2021 ou après cette date et complétées au cours de 2022-23, qui avaient eu droit entre 14 et 45 semaines de prestations régulières, le taux d'épuisement des semaines de prestations était de 35,9 % (consulter le tableau 31). Ce taux est légèrement inférieur au taux enregistré pour les demandes établies avant le 15 mars 2020 et complétées au cours de 2020-21

(36,9 %) — lorsque les mêmes règles quant aux semaines d'admissibilité s'appliquaient — lesquelles ont vraisemblablement été touchées par l'important ralentissement économique attribuable à la pandémie de COVID-19. Il est toutefois supérieur aux taux d'épuisement des semaines de prestations observés avant la pandémie (33,1 % en moyenne sur la période 2018-19 et 2019-20). Le taux d'épuisement des semaines de prestations plus élevé en 2022-23 pourrait s'expliquer, en partie, par la plus grande proportion de demandes qui se sont qualifiées pour des prestations régulières d'assurance-emploi avec un faible nombre d'heures d'emploi assurable, réduisant ainsi le nombre moyen de semaines de prestations offertes comparativement à avant la pandémie. Cette situation est attribuable à la réduction du nombre minimal d'heures d'emploi assurable requis pour être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi en vertu de la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi (consulter la Section 2.1).

Tableau 31 – Taux d'épuisement des semaines de prestations et taux d'épuisement de la période de prestations pour les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées qui ont été établies le 26 septembre 2021 ou après cette date, selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge et la catégorie de prestataire, Canada, 2022-23

Province ou territoire	Taux d'épuisement des semaines de prestations[P]	Taux d'épuisement de la période de prestations[P]
Terre-Neuve-et-Labrador	34,2 %	38,7 %
Île-du-Prince-Édouard	39,4 %	25,6 %
Nouvelle-Écosse	43,2 %	21,0 %
Nouveau-Brunswick	37,3 %	32,0 %
Québec	33,6 %	17,9 %
Ontario	35,2 %	11,2 %
Manitoba	38,9 %	12,5 %
Saskatchewan	36,4 %	15,0 %
Alberta	38,0 %	10,7 %
Colombie-Britannique	37,7 %	10,1 %
Yukon	44,2 %	13,8 %
Territoires du Nord-Ouest	54,2 %	8,4 %
Nunavut	38,3 %	11,7 %
Sexe		
Hommes	35,0 %	19,6 %
Femmes	37,3 %	10,8 %
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	37,3 %	11,2 %
25 à 44 ans	32,3 %	13,9 %
45 à 54 ans	32,7 %	18,4 %
55 ans et plus	43,5 %	20,1 %
Catégorie de prestataire d'assurance-emploi		
Travailleurs de longue date	23,3 %	13,0 %
Prestataires occasionnels	39,0 %	10,9 %
Prestataires fréquents	39,3 %	31,4 %
Canada	**35,9 %**	**16,2 %**

Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.
[P] Données préliminaires.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

À l'instar des autres demandes de prestations complétées au cours de 2022-23 qui ont été établies dans le cadre de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, le taux d'épuisement des semaines de prestations a varié d'une région à l'autre dans le cas des demandes de prestations établies le 26 septembre 2021 ou après cette date. Toutes les provinces et tous les territoires ont enregistré des

taux d'épuisement des semaines de prestations supérieurs à la moyenne nationale, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador, du Québec et de l'Ontario.

Les demandes de prestations établies par les femmes le 26 septembre 2021 ou après cette date présentaient un taux d'épuisement des semaines de prestations plus élevé que celles établies par les hommes. Cela peut s'expliquer par le fait qu'en moyenne, les femmes avaient droit à moins de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi que les hommes (26,6 semaines par rapport à 28,9 semaines, respectivement – consulter le tableau 22). Une plus grande proportion de femmes que d'hommes occupent des emplois à temps partiel ou temporaires et accumulent donc moins d'heures d'emploi assurable en moyenne, ce qui fait en sorte qu'elles ont droit à un nombre plus faible de semaines de prestations.

En ce qui concerne les groupes d'âge, les prestataires âgés de 55 ans et plus affichaient le taux d'épuisement des semaines de prestations le plus élevé (43,5 %), suivis par ceux âgés de 24 ans et moins (37,3 %). Ces prestataires ont tendance à épuiser leurs prestations plus souvent, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'ils ont droit à moins de semaines de prestations en moyenne, ainsi que par les difficultés qu'ils rencontrent pour trouver un nouvel emploi à la suite d'une perte d'emploi.

Pour ce qui est de la catégorie de prestataire d'assurance-emploi, les travailleurs de longue date affichaient un taux d'épuisement des semaines de prestations inférieur à celui des prestataires occasionnels ainsi que des prestataires fréquents.

Épuisement de la période de prestations régulières d'assurance-emploi

Lorsque la période de prestations d'un prestataire se termine avant que toutes les semaines de prestations régulières d'assurance-emploi potentielles aient été versées, on considère que la période de prestations a été épuisée. En règle générale, le taux d'épuisement de la période de prestations est inférieur au taux d'épuisement des semaines de prestations.

Une petite part des demandes de prestations régulières complétées au cours de 2022-23 avaient été établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021. Ces demandes avaient droit à un maximum de 50 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi et pour 38,9 % d'entre elles, la période de prestations a été épuisée (consulter le tableau 30). Ce résultat est élevé par rapport à l'année dernière (22,8 % pour les demandes complétées au cours de 2021-22 qui avaient également droit à 50 semaines de prestations régulières). Compte tenu des 50 semaines de prestations et du temps écoulé entre l'établissement et l'achèvement des demandes de prestations, ces demandes étaient plus susceptibles d'épuiser leur période de prestations.

La proportion de demandes complétées au cours de 2022-23 qui ont été établies le 26 septembre 2021 ou après cette date et dont la période de prestations a été épuisée s'élevait à 16,2 % (consulter le tableau 31). Ce taux était légèrement inférieur à ceux observés au cours des exercices financiers précédant la pandémie (18,2 % en 2018-19 et 20,4 % en 2019-20).

Épuisement des semaines de prestations par rapport à l'épuisement de la période de prestations

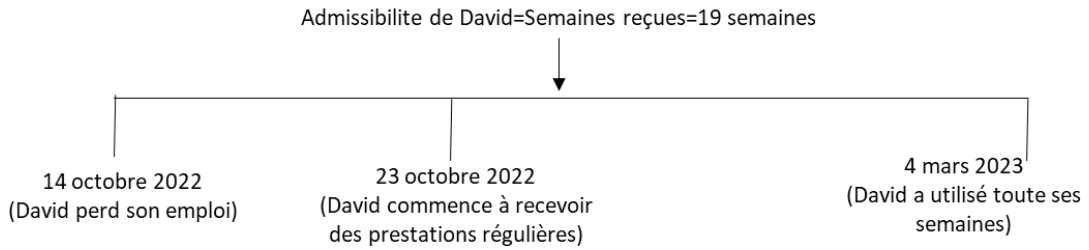
Les circonstances qui entraînent l'épuisement de la période de prestations sont généralement différentes de celles associées à l'épuisement des semaines de prestations. De nombreuses variables ont une incidence sur l'épuisement de la période de prestations, notamment le nombre maximal de semaines de prestations régulières auxquelles un prestataire a droit, les semaines travaillées pendant une période de prestations (ce qui entraîne des semaines de prestations reportées) et le recours à des prestations spéciales (ajout d'un autre type de prestations à la demande).

Exemple: Épuisement des semaines de prestations et épuisement de la période de prestations

David travaille comme chef à temps plein dans un restaurant à Toronto, en Ontario. En raison de l'impact durable de la pandémie de COVID-19, son restaurant est fermé définitivement et il est mis à pied le 14 octobre 2022. À la suite de la cessation d'emploi, David demande des prestations régulières d'assurance-emploi. Après avoir examiné attentivement sa demande, Service Canada détermine que David est admissible et a droit jusqu'à 19 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi basé sur ses heures d'emploi assurable accumulées pendant la période de référence et du taux de chômage régional. Service Canada établit la période de prestations de David (période au cours de laquelle les prestations peuvent être perçues) à partir de la semaine du 23 octobre 2022 pour une durée de 52 semaines. David commence à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi dans la semaine du 23 octobre 2022.

Scénario: épuisement des semaines de prestations

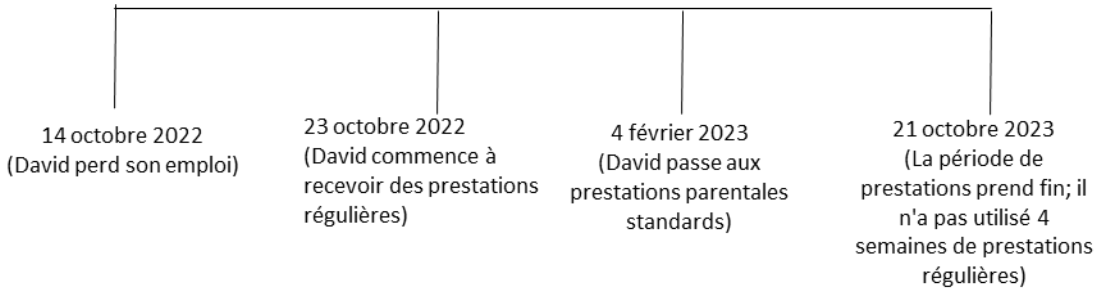
David est incapable de trouver un emploi convenable pour les 19 prochaines semaines depuis qu'il a commencé à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi. À compter du 4 mars 2023, il a touché la totalité de ses 19 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi. Dans cette situation, on dit que David a épuisé ses semaines de prestations régulières puisque le nombre de semaines de prestations qu'il a reçues est égal au nombre de semaines de prestations auxquelles il était admissible au cours la période de prestations. Ceci est illustré ci-dessous.



Scénario: Épuisement de la période de prestations

Dans ce scénario, David a commencé à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi dans la semaine commençant le 23 octobre 2022 et continue pendant les 15 semaines suivantes jusqu'au 4 février 2023. À ce moment-là, David décide de passer aux prestations parentales, car il est devenu parent le 30 décembre 2022. David a partagé ses prestations parentales avec son épouse et a reçu des prestations pour les 37 semaines suivantes jusqu'au 21 octobre 2023. David a également trouvé

un nouvel emploi le 22 octobre 2023. Comme la période de prestations de David a pris fin avant qu'il puisse toucher toutes les 19 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles il avait droit, dans ce cas, on dit que David a épuisé sa période de prestations. Ceci est illustré ci-dessous.



Comme il n'y a eu qu'une faible proportion de demandes de prestations complétées au cours de 2022-23 qui ont été établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, la comparaison entre les 2 taux d'épuisement se concentre uniquement sur les demandes complétées qui ont été établies le 26 septembre 2021 ou après cette date.

Le tableau 32 présente différentes caractéristiques des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées selon le type d'épuisement au cours de l'exercice visé par le rapport. Par exemple, lorsque les demandes de prestations régulières complétées sont classées en fonction de leur saisonnalité, les demandes établies par des prestataires saisonniers présentent des taux d'épuisement des semaines de prestations plus faibles que celles établies par des prestataires non saisonniers, mais cette situation est inversée lorsque l'on tient compte de l'épuisement de la période de prestations. Cela signifie que les prestataires saisonniers sont moins susceptibles de toucher toutes les semaines de prestations auxquelles ils sont admissibles que les prestataires non saisonniers, très probablement en raison de la prévisibilité de leur régime de travail[50].

[50] Plusieurs travailleurs saisonniers sont mis à pied de façon temporaire et sont plus susceptibles de trouver un emploi dans la même industrie la saison suivante.

Tableau 32 – Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées qui ont été établies le 26 septembre 2021 ou après cette date, selon le type d'épuisement et les caractéristiques, Canada, 2022-23

Catégorie	Taux d'épuisement des semaines de prestations[P]	Taux d'épuisement de la période de prestations[P]
Taux d'épuisement - en général	35,9 %	16,2 %
Taux d'épuisement selon l'état de saisonnalité		
Taux d'épuisement - Demande saisonnière	27,4 %	29,2 %
Taux d'épuisement - Demande non saisonnière	39,1 %	11,2 %
Taux d'épuisement selon le taux de chômage régional au moment de l'établissement de la demande		
6,0 % ou moins	35,2 %	8,6 %
6,1 % à 8,0 %	36,1 %	16,7 %
8,1 % à 10,0 %	40,9 %	23,3 %
10,1 % à 13,0 %	43,8 %	21,8 %
13,1 % ou plus	30,3 %	41,7 %
Autres caractéristiques		
Proportion de demandes épuisées comprenant au moins une semaine de travail pendant une période de prestations	31,0 %	69,7 %
Nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations*	11,2 semaines	19,4 semaines
Taux de requalification aux prestations régulières d'assurance-emploi**	10,2 %	75,1 %
Nombre moyen de semaines de prestations régulières versées	23,0 semaines	18,8 semaines
Proportion de demandes mixtes (prestations régulières et spéciales)	9,1 %	17,6 %
Proportion moyenne des semaines de prestations régulières admissibles utilisées	100,0 % de semaines	56,9 % de semaines

Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.
[P] Données préliminaires.
* Ne contient que les demandes comprenant au moins une semaine de travail pendant une période de prestations.
** Le taux de requalification est défini comme la proportion de prestataires qui se qualifient pour une nouvelle demande de prestations dans les 4 semaines suivant la fin de leur demande.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Au cours de 2022-23, les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées qui ont été établies le 26 septembre 2021 ou après cette date dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage est moins élevé étaient généralement moins susceptibles d'épuiser leur période de prestations que les demandes établies dans les régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage est plus élevé. Les demandes établies dans les régions économiques de l'assurance-emploi dont le taux de chômage se situe entre 10,1 % et 13,0 % affichaient en moyenne le taux d'épuisement des semaines de prestations le plus élevé (43,8 %), tandis que celles établies dans les régions économiques de l'assurance-emploi dont le taux de chômage est égal ou supérieur à 13,1 % présentaient en moyenne le taux d'épuisement des semaines de prestations le plus faible (30,3 %). En outre, une proportion beaucoup plus importante de demandes ayant épuisé leur période de prestations comprenait au moins une semaine de travail pendant la période de prestations (69,7 %), comparativement aux demandes dont les semaines de prestations ont été épuisées (31,0 %). Cela est probablement dû à la disposition relative au travail pendant une période de prestations, laquelle permet aux prestataires de reporter des semaines de prestations en vue de les utiliser plus tard au cours de la période de prestations. Les prestataires qui ont travaillé au moins une semaine pendant leur période de prestations et qui ont épuisé cette dernière ont, en moyenne, travaillé un plus grand nombre de semaines pendant leur période de prestations (19,4 semaines) que les prestataires qui ont épuisé leurs semaines de prestations (11,2 semaines).

Puisqu'une grande partie des prestataires ayant épuisé leur période de prestations ont également travaillé pendant une période de prestations, ces derniers sont donc plus susceptibles d'accumuler suffisamment d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de prestations pour avoir le droit d'établir une nouvelle demande de prestations lorsque leur demande prend fin. Par conséquent, une plus grande proportion de prestataires ayant épuisé leur période de prestations (75,1 %) étaient de nouveau admissibles à établir une nouvelle demande de prestations 4 semaines après avoir complété leur demande comparativement aux prestataires ayant épuisé leurs semaines de prestations (10,2 %).

Au cours de 2022-23, parmi les demandes d'assurance-emploi complétées combinant des prestations régulières et spéciales, la proportion des demandes ayant épuisé leur période de prestations était supérieure à celle ayant épuisé leurs semaines de prestations. De plus, les demandes qui ont épuisé leur période de prestations ont utilisé moins de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi (18,8 semaines en moyenne) que les demandes dont les semaines de prestations ont été épuisées (23,0 semaines). Les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées qui ont épuisé leur période de prestations ont utilisé, en moyenne, un peu plus de la moitié (56,9 %) des semaines de prestations auxquelles elles avaient droit (consulter le tableau 32).

Épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi : prestataires saisonniers et non saisonniers ayant connu une période sans revenu

Les prestataires ayant épuisé les semaines des prestations auxquelles ils avaient droit pourraient connaître une période où ils se retrouvent sans revenu d'emploi ou de prestations d'assurance-emploi. Ces prestataires, que l'on désigne comme « travailleurs vivant une période sans revenu », n'ont pas accumulé un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence pour que le nombre de semaines auxquelles ils sont admissibles couvre toute la durée de leur période de chômage.

Commençant avec le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2017-18, la définition des prestataires vivant une période sans revenu a été élargie pour mieux représenter le nombre de prestataires d'assurance-emploi connaissant des périodes sans revenu. Pour être considérée comme prestataire vivant une période sans revenu, une personne doit avoir établi une demande de prestations régulières au cours de l'exercice financier examiné, avoir complété sa demande de prestations régulières précédente au cours de l'exercice financier examiné ou de l'exercice financier antérieur, et avoir vécu une période sans revenu d'emploi ou de prestations d'assurance-emploi immédiatement après l'épuisement de sa demande de prestations précédente. La période sans revenu doit être de 15 semaines ou moins. Bien que cette situation soit plus fréquente chez les prestataires saisonniers en raison de leur travail et de leurs tendances en matière de demandes d'assurance-emploi, elle peut également toucher les prestataires non saisonniers.

Sur les 1,29 million des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies en 2022-23, environ 75 000 (5,8 %) ont vécu une période sans revenu selon la définition de « travailleur vivant une période sans revenu » (consulter le tableau 33). Cette proportion est comparable à celles enregistrées au cours des exercices financiers précédant la pandémie (6,5 % en 2018-19 et 5,5 % en 2019-20), mais plus élevée que celle observée en 2021-22 (1,5 %). La durée moyenne de la période sans revenu était de 5,2 semaines en 2022-23, semblable à celle de 6,0 semaines enregistrée en 2021-22.

Tableau 33 – Nombre de prestataires ayant connu une période sans revenu et proportion parmi l'ensemble des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon la région et la saisonnalité, Canada, 2021-22 et 2022-23

Région	Nombre de prestataires ayant connu une période sans revenu 2021-22	Nombre de prestataires ayant connu une période sans revenu 2022-23	Proportion (%) de prestataires ayant connu une période sans revenu parmi les demandes régulières 2021-22	Proportion (%) de prestataires ayant connu une période sans revenu parmi les demandes régulières 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	1 560	3 810	2,5 %	6,4 %
Île-du-Prince-Édouard	200	970	1,2 %	6,8 %
Nouvelle-Écosse	1 210	3 740	1,8 %	6,8 %
Nouveau-Brunswick	1 340	4 340	1,8 %	6,9 %
Québec	4 830	22 260	1,1 %	5,9 %
Ontario	6 140	19 540	1,4 %	5,2 %
Manitoba	800	3 080	1,7 %	7,1 %
Saskatchewan	680	2 260	1,7 %	6,4 %
Alberta	2 450	7 290	1,8 %	5,8 %
Colombie-Britannique	1 970	7 270	1,4 %	5,4 %
Territoires	60	410	1,4 %	12,0 %
Saisonnalité				
Saisonnier	2 740	27 070	0,8 %	7,1 %
Non saisonnier	18 500	47 900	1,7 %	5,3 %
Canada	**21 240**	**74 970**	**1,5 %**	**5,8 %**

Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

La proportion de prestataires vivant une période sans revenu selon la région permet de constater que l'ensemble des provinces et des territoires, à l'exception de l'Ontario, de la Colombie-Britannique et de l'Alberta, ont enregistré une part de prestataires vivant une période sans revenu supérieure à la moyenne nationale (5,8 %) (consulter le tableau 33). Cette situation est principalement attribuable à la composition des marchés du travail locaux.

Au cours de 2022-23, 7,1 % des prestataires saisonniers ont vécu une période sans revenu comparativement à 5,3 % chez les prestataires non saisonniers. Un projet pilote destiné aux travailleurs saisonniers a permis d'offrir jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi — pour un maximum de 45 semaines — aux prestataires saisonniers admissibles dans 13 régions économiques ciblées de l'assurance-emploi entre le 5 août 2018 et le 25 septembre 2021[51]. Le gouvernement a depuis prolongé cette mesure de soutien temporaire par voie législative jusqu'en octobre 2024. Le fait de recevoir des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-

[51] Consulter les résultats contenus dans la sous-section 2.2.5, « Mesure de soutien temporaire visant à offrir des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires saisonniers dans 13 régions économiques de l'assurance-emploi », afin d'obtenir plus de renseignements sur cette mesure de soutien temporaire.

emploi par l'intermédiaire de la mesure de soutien temporaire a pour effet de réduire la durée de la période sans revenu. Par conséquent, la proportion de prestataires saisonniers vivant une période sans revenu dans les 13 régions ciblées (5,7 %) au cours de 2022-23 était inférieure à la proportion de prestataires saisonniers vivant une période sans revenu dans les régions économiques de l'assurance-emploi qui n'étaient pas visées par cette mesure de soutien temporaire (7,9 %) au cours de la même période.

2.2.7 Travail pendant une période de prestations

En plus de fournir un soutien du revenu temporaire aux cotisants sans emploi admissibles, le régime d'assurance-emploi est également conçu pour encourager les prestataires à accepter les emplois disponibles, à maintenir leurs compétences et à rester connectés au marché du travail pendant qu'ils reçoivent des prestations régulières d'assurance-emploi. La disposition Travail pendant une période de prestations (TPPP) de la *Loi sur l'assurance-emploi* le fait en permettant aux prestataires de gagner un revenu d'emploi supplémentaire pendant leur période de prestations. La disposition TPPP s'appliquait à tous les types de prestations d'assurance-emploi au cours de 2022-23.

La disposition relative au TPPP, qui se trouvait auparavant dans la législation ou des projets pilotes[52], détermine comment les prestations d'assurance-emploi sont ajustées pour refléter le revenu d'emploi gagné pendant la période de prestations. Il permet aux prestataires de conserver leurs revenus d'emploi tout en continuant de recevoir une partie de leurs prestations d'assurance-emploi, jusqu'à une limite après laquelle les prestations sont réduites dollar pour dollar. Si les prestations sont réduites à zéro, la semaine d'admissibilité est reportée et peut être utilisée plus tard au cours de la période de prestations[53].

En vertu du TPPP, les prestataires peuvent conserver 50 cents de leurs prestations d'assurance-emploi pour chaque dollar gagné pendant une période de prestations, jusqu'à un maximum de 90 % de la rémunération assurable hebdomadaire moyenne utilisée pour calculer leur taux de prestations hebdomadaires, avant que les prestations ne soient déduites dollar pour dollar[54].

Travail pendant une période de prestations (exemple illustratif)

Sophia travaillait à temps plein dans une entreprise de construction où elle gagnait 600 $ par semaine avant d'être licenciée en raison d'une réduction de la charge de travail. À la suite de la perte d'emploi, elle demande des prestations régulières d'assurance-emploi et son taux de prestations hebdomadaires est calculé à 330 $ (55 % de 600 $). Cependant, après quelques semaines, elle trouve un emploi à temps partiel dans une entreprise de plomberie locale où elle peut travailler 3 jours par semaine et gagner 350 $ par semaine.

Lorsque Sophia commence l'emploi à temps partiel, elle doit simplement déclarer ses revenus sur son rapport d'assurance-emploi bimensuel. Dans ce cas, ses prestations régulières hebdomadaires d'assurance-emploi sont réduites de 175 $ ou 50 cents pour chaque dollar qu'elle gagne à son emploi à temps partiel (50 % de 350 $). Cela porterait le total de ses prestations régulières hebdomadaires d'assurance-emploi à 155 $ (330 $ - 175 $ = 155 $).

[52] Les règles du TPPP sont devenues permanentes le 12 août 2018. Au fil du temps, divers projets pilotes ont été mis en place pour vérifier si l'augmentation des gains admissibles pouvant être perçus pour travailler pendant une période de prestations encouragerait davantage de prestataires à accepter un emploi tout en recevant des prestations. Consultez l'annexe 7 pour plus de détails sur les différents projets pilotes.
[53] Certains prestataires ont également la possibilité de reporter une semaine d'admissibilité pour l'utiliser plus tard au cours de la période de prestations. Les prestataires recevant une ou plusieurs semaines de prestations réduites peuvent demander un refus de paiement pour une ou toutes ces semaines. Si le refus de paiement est autorisé, les semaines de prestations d'assurance-emploi sont reportées et peuvent être réclamées plus tard au cours de la période de prestations.
[54] Cela garantit que les prestataires ne reçoivent pas plus en combinant leur revenu d'emploi et leurs prestations d'assurance-emploi pendant leur période de prestations que leurs revenus d'emploi antérieurs utilisés pour établir leur demande de prestations.

En fin de compte, en vertu de la disposition sur le travail pendant une période de prestations, Sophia peut gagner 505 $* en revenu hebdomadaire total (155 $ en prestations régulières hebdomadaires d'assurance-emploi et 350 $ de son travail à temps partiel), comparativement aux 330 $ de prestations régulières d'assurance-emploi qu'elle recevrait si elle ne travaillait pas temps partiel.

* Son revenu hebdomadaire total est inférieur à 90 % de sa rémunération assurable hebdomadaire moyenne utilisé pour calculer son taux de prestations hebdomadaire (90 % de 600 $ serait 540 $).

Cette sous-section porte sur les demandes et leurs bénéficiaires qui ont déclaré un revenu d'emploi provenant d'un travail à temps partiel ou à temps plein au cours d'au moins 1 semaine pendant qu'ils étaient en période de prestations, que les prestations d'assurance-emploi versées pour ces semaines aient été payées en totalité, en partie ou pas du tout. Pour faciliter la lecture du texte, ces demandes et leurs bénéficiaires sont désignés dans cette sous-section comme ayant « au moins 1 semaine travaillée pendant une période de prestations » même si la ou les semaines de travail ont été partiellement complétées (par exemple, 2 jours de travail).

Nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et de prestataires réguliers qui travaillent pendant une période de prestations

L'utilisation de la disposition TPPP est rapportée en utilisant 2 approches différentes mais complémentaires. La première approche est fondée sur les prestataires d'assurance-emploi qui avaient une demande régulière ouverte au cours de l'exercice financier examiné, peu importe le moment où leur demande a été établie. Cela se concentre sur les activités de TPPP au cours de l'exercice examiné et reflète donc mieux les conditions du marché du travail au cours de la période de référence. La deuxième approche est fondée sur les demandes régulières complétées au cours de l'exercice financier examiné. Cela fournit une meilleure estimation de l'incidence relative du TPPP car il prend en considération toute la durée de la demande et non seulement une période spécifique (comme l'exercice financier visé par le rapport, comme cela est fait dans le cadre de la première approche).

De tous les prestataires réguliers d'assurance-emploi qui avaient une demande ouverte au cours de 2022-23, environ 702 700 (39,9 % du total) ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations au cours de l'exercice (consulter le tableau 34). Cette proportion est plus faible que celles observées avant la pandémie de COVID-19 (43,0 % en moyenne en 2018-19 et 2019-20) et au cours de 2021-22 (45,4 %), principalement dû à la diminution du nombre de prestataires qui ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations dans les industries du Commerce de détail et des Services d'hébergement et de restauration en 2022-23. Cela peut être attribuée à la forte diminution des postes vacants dans ces industries en 2022-23 par rapport à l'exercice précédent, ce qui signifie un relâchement des conditions du marché du travail dans ces industries[55]. En comparaison, selon la deuxième approche, 47,2 % de toutes les demandes de prestations régulières complétées (près de 710 100) comprenaient au moins une semaine travaillée pendant la période de prestations au cours de 2022-23, ce qui est également inférieur à l'exercice financier précédent (52,0 %) (consulter l'annexe 2.24.4).

[55] Consulter le Chapitre 1 pour une analyse du resserrement des conditions du marché du travail par industrie en 2022-23.

Tableau 34 — Nombres et proportions de prestataires réguliers d'assurance-emploi qui avaient une demande ouverte ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations, et de demandes de prestations régulières complétées comptant au moins une semaine de travail selon la région, le sexe, l'âge et la saisonnalité, Canada, 2022-23

Région	Nombre de prestataires dont la demande de prestations était ouverte au cours de l'exercice et qui ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations en 2022-23	Proportion (%) des prestataires dont la demande de prestations était ouverte au cours de l'exercice et qui ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations en 2022-23	Nombre[P] de demandes de prestations complétées comptant au moins une semaine travaillée pendant la période entière couverte par la demande	Proportion[P] des demandes de prestations complétées comptant au moins une semaine travaillée pendant la période entière couverte par la demande
Terre-Neuve-et-Labrador	41 040	52,0 %	40 570	58,9 %
Île-du-Prince-Édouard	8 310	43,5 %	9 060	49,4 %
Nouvelle-Écosse	33 950	44,6 %	35 880	52,2 %
Nouveau-Brunswick	42 900	49,4 %	43 990	55,5 %
Québec	229 870	46,0 %	227 490	51,8 %
Ontario	183 180	35,0 %	184 830	42,8 %
Manitoba	19 900	33,1 %	20 610	41,4 %
Saskatchewan	16 300	32,5 %	17 220	41,2 %
Alberta	59 320	32,8 %	60 920	40,6 %
Colombie-Britannique	66 720	36,8 %	68 160	45,1 %
Territoires	1 200	23,6 %	1 320	31,1 %
Sexe				
Hommes	384 520	37,2 %	386 030	43,8 %
Femmes	318 170	43,7 %	324 020	52,2 %
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	60 970	34,2 %	72 150	46,2 %
25 à 44 ans	323 190	41,1 %	327 910	49,5 %
45 à 54 ans	162 610	48,6 %	160 860	56,4 %
55 ans et plus	155 920	33,7 %	149 130	37,3 %
Saisonnalité				
Saisonnier	s.o.	s.o.	202 950	54,6 %
Non saisonnier	s.o.	s.o.	507 100	44,8 %
Canada	**702 690**	**39,9 %**	**710 050**	**47,2 %**

Remarque : Comprend tous les prestataires (ou toutes les demandes de prestations) à qui (ou pour lesquelles) au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.

[P] Données préliminaires.

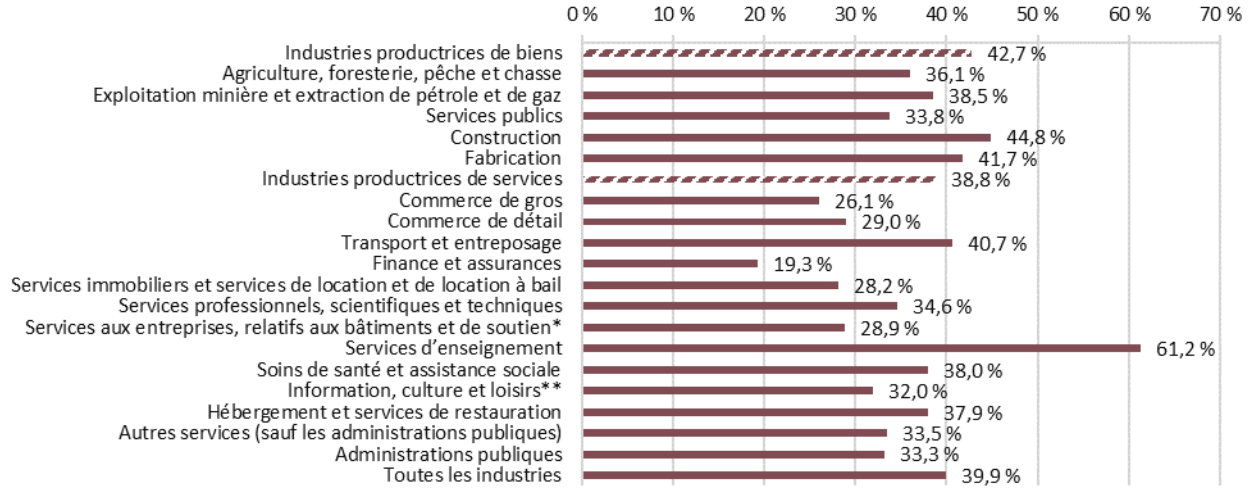
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Basé sur la première approche qui examine les prestataires réguliers d'assurance-emploi qui avaient une demande ouverte au cours de 2022-23 et qui ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations, plus de la moitié (59,4 %) ont différé au moins une semaine de leurs prestations d'assurance-emploi. Les prestataires masculins, ceux des provinces de l'Atlantique et les prestataires plus âgés (âgés de 55 ans et plus) étaient plus susceptibles de différer des semaines de prestations d'assurance-emploi.

La proportion de prestataires réguliers d'assurance-emploi ayant une demande ouverte et ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations varie, entre autres, selon la région et l'industrie, ce qui peut s'expliquer en partie par les conditions du marché du travail local dans les régions où résidaient les prestataires. En règle générale, les régions qui ont une proportion plus élevée de prestataires saisonniers ont une plus grande proportion de prestataires réguliers d'assurance-emploi qui ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations. Cela peut être dû en partie aux prestataires saisonniers qui ont tendance à retourner au travail avant que leur période de

prestations ne soit épuisée. Au cours de 2022-23, par exemple, les provinces de l'Atlantique (48,4 %) et le Québec (46,0 %) avaient une proportion relativement plus élevée de prestataires qui ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations (consulter le tableau 34). Au niveau des industries, celles des Services d'enseignement (61,2 %) et de la Construction (44,8 %), qui ont des proportions plus élevées de prestataires saisonniers, avaient les plus grandes proportions de prestataires qui ont travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations (consulter le graphique 16). Lorsque la deuxième approche est analysée, les résultats obtenus sont similaires pour les demandes de prestations complétées.

Graphique 16 — Proportion des prestataires réguliers d'assurance-emploi ayant une demande ouverte et ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations, par industrie, Canada, 2022-23



Remarque : Comprend tous les prestataires à qui au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.

* Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement).

** Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs)

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Nombre de semaines travaillées pendant une période de prestations

Cette sous-section analyse la proportion et le nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations. Elle examine si un revenu d'emploi a été déclaré au cours d'une semaine durant laquelle un prestataire avait droit de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi.

La première mesure présentée est la proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations parmi les semaines pour lesquelles les prestataires avaient droit de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi au cours de l'exercice financier examiné (quelle que soit la date d'établissement de la demande). Elle reflète la fréquence relative de l'utilisation du TPPP parmi les prestataires réguliers et est indicatif des conditions du marché du travail local au cours de la période examinée. Le pourcentage de semaines travaillées pendant une période de prestations était de 24,0 % à l'échelle nationale au cours de 2022-23, en hausse par rapport aux 23,0 % observés l'exercice précédent (consulter le tableau 35). Il est similaire aux niveaux observés au cours des exercices financiers avant la pandémie (23,9 % en moyenne de 2017-18 à 2019-20). Cette légère augmentation est probablement

due à une plus grande part des prestataires saisonniers[56] parmi les prestataires réguliers d'assurance-emploi qui ont travaillé pendant une période de prestations en 2022-23, étant donné que les prestataires saisonniers ont généralement une plus grande proportion de semaines travaillées durant une période de prestations.

Tableau 35 — Proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations parmi les semaines pour lesquelles les prestataires étaient admissibles à recevoir des prestations régulières, selon la région, le sexe, l'âge et la saisonnalité, Canada, 2021-22 et 2022-23

Région	Proportion des semaines d'admissibilité travaillées* en 2021-22	Proportion des semaines d'admissibilité travaillées* en 2022-23	Variation dans la proportion de semaines d'admissibilité travaillées* (points de %)
Terre-Neuve-et-Labrador	28,3 %	28,6 %	+0,3
Île-du-Prince-Édouard	24,1 %	23,4 %	-0,7
Nouvelle-Écosse	25,6 %	26,2 %	+0,6
Nouveau-Brunswick	29,3 %	30,6 %	+1,3
Québec	28,8 %	33,2 %	+4,4
Ontario	19,6 %	17,9 %	-1,6
Manitoba	18,0 %	12,3 %	-5,7
Saskatchewan	16,1 %	13,4 %	-2,6
Alberta	18,7 %	14,6 %	-4,0
Colombie-Britannique	21,2 %	18,2 %	-3,0
Territoires	7,9 %	7,7 %	-0,2
Sexe			
Hommes	20,6 %	23,6 %	+3,0
Femmes	26,0 %	24,7 %	-1,3
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	22,5 %	20,1 %	-2,4
25 à 44 ans	23,9 %	25,1 %	+1,1
45 à 54 ans	28,9 %	30,6 %	+1,8
55 ans et plus	18,0 %	19,3 %	+1,3
Saisonnalité			
Saisonnier	29,7 %	31,1 %	+1,4
Non saisonnier	21,8 %	21,0 %	-0,8
Canada	**23,0 %**	**24,0 %**	**+1,0**

Remarque : Les variations sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.

* Les données sont fondées sur les semaines travaillées pendant une période de prestations au cours de l'exercice financier visé, peu importe le moment où la demande a été établie.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Une analyse selon les caractéristiques démographiques montre que la proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations variait de la même façon que la proportion de prestataires ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations. Les prestataires saisonniers, les femmes, les prestataires âgés de 25 à 44 ans et de 45 à 54 ans et ceux des provinces de l'Atlantique et du Québec avaient des proportions plus élevées de semaines travaillées pendant une période de prestations ainsi que des proportions plus élevées de prestataires ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations que la moyenne nationale au cours de l'exercice 2022-23 (consulter le tableau 34 et le tableau 35). Cette tendance a été généralement conforme aux années précédentes.

La deuxième mesure est le nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations pour les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées durant l'exercice financier

[56] Consulter la sous-section 2.2.5 pour une discussion détaillée des prestations régulières d'assurance-emploi et des prestataires saisonniers.

et comptant au moins 1 semaine de travail pendant la période entière couverte par la demande. Cette mesure de la fréquence du TPPP est basée sur toute la durée de la demande, plutôt que sur une période de référence spécifique. Au cours de 2022-23, le nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations était de 11,0 semaines, une baisse par rapport aux 13,1 semaines enregistrées l'exercice financier précédent (consulter le tableau 36). Ce résultat est davantage comparable à ceux observés durant les exercices financiers avant la pandémie.

Tableau 36 — Nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations pour les demandes de prestations régulières complétées comptant au moins une semaine de travail, selon la région, le sexe, l'âge et la saisonnalité, Canada, 2021-22 et 2022-23

Région	Nombre moyen de semaines travaillées en 2021-22[R]	Nombre moyen de semaines travaillées en 2022-23[P]	Variation dans le nombre moyen de semaines travaillées (nombre de semaines)
Terre-Neuve-et-Labrador	17,8	17,0	-0,9
Île-du-Prince-Édouard	14,5	12,1	-2,4
Nouvelle-Écosse	15,1	14,1	-1,1
Nouveau-Brunswick	17,8	15,7	-2,1
Québec	14,0	13,2	-0,8
Ontario	11,6	8,5	-3,0
Manitoba	10,7	6,5	-4,2
Saskatchewan	11,6	7,5	-4,1
Alberta	12,0	7,7	-4,3
Colombie-Britannique	13,4	7,8	-5,6
Territoires	7,9	5,3	-2,7
Sexe			
Hommes	12,5	11,8	-0,6
Femmes	13,7	10,1	-3,6
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	10,2	7,9	-2,2
25 à 44 ans	12,2	10,2	-2,0
45 à 54 ans	15,0	12,4	-2,6
55 ans et plus	15,5	12,9	-2,6
Saisonnalité			
Saisonnier	13,3	13,2	-0,1
Non saisonnier	13,0	10,2	-2,9
Canada	**13,1**	**11,0**	**-2,0**

Remarque : Les variations sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.

[R] Données révisées.

[P] Données préliminaires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Rémunération hebdomadaire liée au travail pendant une période de prestations

Comme l'indique le tableau 37, il existe une différence entre le revenu hebdomadaire moyen des prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations et ceux qui n'ont pas travaillé. Pour les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées au cours de 2022-23, pour toute la durée de leur demande, les prestataires qui travaillaient pendant une période de prestations avaient des prestations régulières hebdomadaires moyennes inférieures (371 $) à celles des prestataires qui n'avaient pas travaillé (499 $). Cependant, les prestataires qui travaillaient pendant une période de prestations avaient un revenu total hebdomadaire moyen significativement plus élevé (724 $) que ceux qui ne travaillaient pas pendant une période de prestations (499 $). Lorsque seules les semaines travaillées ont été prises en compte, les prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations ont reçu en moyenne 841 $ par semaine au cours de 2022-23.

Tableau 37 — Moyenne de la rémunération hebdomadaire liée aux demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées selon le statut de travail pendant une période de prestations, Canada, 2022-23

Type de rémunération	Demandes de prestations sans travail pendant une période de prestations	Demandes de prestations avec du travail pendant une période de prestations (toutes les semaines de la demande*)	Demandes de prestations avec du travail pendant une période de prestations (semaines travaillées seulement**)
Moyenne des prestations régulières hebdomadaires d'assurance-emploi	499 $	371 $	Non disponible
Moyenne des revenus d'emploi hebdomadaires	s.o.	353 $	841 $
Moyenne de la rémunération hebdomadaire totale (prestations régulières et revenu d'emploi)	499 $	724 $	Non disponible

Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.

* Incluent les semaines où les prestations d'assurance-emploi ont été différées (c'est-à-dire pour lesquelles 0 $ en prestations a été versé et qui avaient un revenu d'emploi élevé). Les rémunérations moyennes pour cette catégorie correspondent à la somme de l'ensemble des prestations régulières versées tout au long d'une demande et/ou des revenus d'emploi, divisée par le nombre de semaines au cours desquelles la demande était active.

** La moyenne des revenus d'emploi hebdomadaires pour cette catégorie correspond au total des revenus d'emploi divisé par le nombre total de semaines travaillées pendant une période de prestations.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

2.3 Soutien de l'assurance-emploi pendant la formation

Pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi, les prestataires doivent prouver qu'ils sont sans emploi, aptes et disposés à travailler et qu'ils recherchent activement un emploi convenable. Cependant, des flexibilités du régime d'assurance-emploi permettent aux prestataires d'assurance-emploi de suivre une formation et d'acquérir les compétences dont ils ont besoin pour réussir sur le marché du travail dans des situations spécifiques.

Un prestataire de prestations régulières d'assurance-emploi peut être orienté vers une formation par une autorité désignée, comme une province, un territoire ou une organisation autochtone, en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Une telle formation sur recommandation peut être financée par l'entremise des ententes provinciales ou territoriales sur le développement du marché du travail (EDMT), ou elle peut être autofinancée par le prestataire. Dans les deux situations, le gouvernement provincial ou territorial ou les organisations autochtones qui offrent le programme de formation doivent convenir qu'il s'agit d'une partie raisonnable du plan d'action de retour au travail du prestataire. Dans de tels cas, les prestataires continuent de toucher des prestations régulières d'assurance-emploi pendant qu'ils perfectionnent leurs compétences. Consulter le Chapitre III pour de plus amples renseignements sur les EDMT.

Toutefois, si les prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi décident de suivre une formation de leur propre initiative, ils doivent déclarer leur formation à Service Canada et prouver qu'ils sont prêts, disposés et capables de travailler chaque jour et qu'ils continuent de chercher activement un emploi afin de continuer de recevoir ces prestations. Ils doivent être prêts à travailler s'ils reçoivent une offre d'emploi et adapter ou annuler leur plan de formation au besoin. Service Canada évalue ces situations au cas par cas en prenant en considération la situation personnelle de chaque prestataire.

Par l'entremise d'Action Compétences, les prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi qui sont des travailleurs de longue date et qui souhaitent autofinancer leur formation à temps plein au sein d'un établissement approuvé[57] peuvent présenter une demande directement auprès de Service Canada pour continuer de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant leur formation. Sinon, la formation pourrait restreindre leur capacité à respecter les exigences du programme (c'est-à-dire, chercher un emploi et être disposé à travailler). Action Compétences a aussi mis en place des mesures, entrées en vigueur le 1er août 2018 et qui ont été prolongées jusqu'en juillet 2023, dans le but de bonifier l'aide financière aux études offerte aux travailleurs ou aux chômeurs canadiens qui souhaitent retourner aux études ou perfectionner leurs compétences.

En 2022-23, un total de 103 300 demandes de prestations établies ont touché au moins 1 $ de prestations régulières pendant une formation.

La sous-section 2.3.1 examine le soutien offert aux apprentis et la sous-section 2.3.2 traite des autorisations de formation accordées par Service Canada.

[57] Consulter la Liste d'établissements d'enseignement agréés - Canada.ca et la Liste des établissements agréés - Canada.ca (esdc.gc.ca) pour obtenir une liste des établissements d'enseignement approuvés situés au Canada.

2.3.1 Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis

Pour de nombreux métiers spécialisés, l'apprentissage est la voie à suivre pour acquérir les compétences et l'expérience nécessaires à la certification qui permet de participer pleinement au marché du travail. Au Canada, la formation d'apprenti est un d'apprentissage axé sur les besoins de l'industrie qui combine une formation en cours d'emploi et une formation technique. Chaque province ou territoire est responsable de former les apprentis sous sa juridiction. Par conséquent, les programmes d'apprentissage au Canada, notamment pour ce qui est de la durée et du mode de prestation de la formation technique, varient selon le métier, la province ou le territoire.

Au Québec, par exemple, les apprentis complètent généralement leur formation technique dans un cégep ou dans un autre établissement de formation avant de commencer leur formation en cours d'emploi. Dans le reste du Canada, la plupart des apprentis commencent par la formation en cours d'emploi, combinée avec une formation technique offerte au moyen de différentes approches. Le plus souvent la formation technique a lieu en classe par un fournisseur de services de formation approuvé, tel qu'un collège public ou une école polytechnique, ou un centre de formation des syndicats. Ceci est communément appelé formation par stages d'études en cours de travail. Bien que moins répandue, la formation technique peut aussi être donnée par autoapprentissage, apprentissage à distance, cours du soir ou congés d'études fractionnés.

Dans la plupart des provinces et territoires et des métiers, pour s'inscrire à un programme d'apprentissage, un apprenti potentiel doit être âgé d'au moins 16 ans et avoir réussi sa 12e année ou l'équivalent. En général, la formation d'apprenti commence lorsque l'apprenti potentiel est embauché par un employeur qui accepte, en vertu d'une entente d'apprentissage, de le parrainer et le former dans le cadre d'un mentorat auprès d'une personne qualifiée.

Afin d'aider les cotisants à l'assurance-emploi à poursuivre leur formation en apprentissage et à devenir des compagnons ou des gens de métier certifiés, le régime d'assurance-emploi offre un soutien du revenu temporaire aux chômeurs qui suivent une formation technique à temps plein par stages d'études. Pour y avoir droit, ils doivent respecter les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi[58], et leur province, territoire ou organisation autochtone doit les avoir référés vers une formation, en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi.* Ils doivent être référés pour chaque stage d'études de formation technique à temps plein exigé dans le cadre de leur formation en apprentissage. Les employeurs peuvent également offrir à leurs apprentis des régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC) afin d'augmenter la rémunération hebdomadaire des apprentis durant leur période de formation technique, jusqu'à concurrence de 95 % de leur rémunération hebdomadaire normale[59].

Les apprentis peuvent présenter une demande d'assurance-emploi jusqu'à 7 jours avant leur dernière journée de travail. Ils ne sont tenus d'observer qu'un seul délai de carence pendant toute la durée de

[58] Avoir un motif de cessation d'emploi valable et avoir accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant la période de référence.
[59] Un régime de PSC a pour but d'offrir aux employés un supplément aux prestations d'assurance-emploi pendant une période de chômage attribuable à un arrêt temporaire de travail, une formation, une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine. Les employeurs doivent enregistrer leur régime de PSC auprès de Service Canada afin que les versements provenant d'un tel régime ne soient pas considérés comme une rémunération, ce qui réduirait le montant des prestations d'assurance-emploi.

leur formation en apprentissage, même s'ils suivent plusieurs stages d'études de formation technique à temps plein, tant et aussi longtemps qu'ils restent dans le même programme d'apprentissage.

Afin de veiller à ce que les apprentis reçoivent leurs prestations d'assurance-emploi sans délai pendant leur formation technique à temps plein, leur province, territoire ou organisation autochtone leur fournit un code de référence spécial délivré pour chaque stage d'études de formation technique à temps plein. Ce code aide à accélérer le traitement et le paiement des prestations d'assurance-emploi aux apprentis.

En vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les apprentis peuvent également avoir droit à une aide financière[60]. Ce soutien est offert par les provinces et les territoires (dans le cadre des ententes sur le développement du marché du travail) et par les organisations autochtones (dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones). Ces prestations d'assurance-emploi les aident à couvrir les frais liés à l'hébergement, à la garde des enfants, au transport ainsi qu'aux autres frais assumés durant la formation technique. D'autres mesures d'aide financière offertes par le gouvernement du Canada sont également disponibles par l'entremise de programmes tels que le Prêt canadien aux apprentis et les diverses subventions aux apprentis.

La sous-section suivante présent des statistiques détaillées sur le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi provenant des apprentis, leur taux de prestations hebdomadaires d'assurance-emploi et la durée de leurs prestations. Les demandes de prestations d'assurance-emploi provenant des apprentis comprennent les demandes établies par les prestataires d'assurance-emploi ayant été référés vers la formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi,* pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations régulières d'assurance-emploi durant une période de formation en apprentissage à temps plein.

Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés

Deux différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi ont été mises en place au cours des dernières années. Les nouvelles demandes de prestations établies durant la première moitié de 2022-23 étaient assujetties à la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, tandis que les demandes de prestations établies durant la deuxième moitié de 2022-23 étaient assujetties aux règles originales de l'assurance-emploi (consulter la Section 2.1). Le nombre de nouvelles demandes d'assurance-emploi établies par les apprentis était légèrement plus élevé en 2022-23 qu'en 2021-22 (il est passé de 42 000 à 46 700) (consulter le tableau 38).

[60] Les prestations d'assurance-emploi reçues en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne sont pas étudiées dans la présente section. Pour en apprendre davantage à ce sujet, consultez le Chapitre III.

Tableau 38 – Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés selon la région, le sexe et l'âge, Canada, 2021-22 à 2022-23

Région	Nouvelles demandes établies Total 2021-22	Nouvelles demandes établies Première moitié de 2022-23	Nouvelles demandes établies Deuxième moitié de 2022-23	Nouvelles demandes établies Total 2022-23	Montant versé (en millions de dollars) 2021-22	Montant versé (en millions de dollars) 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	730	260	640	900	7,0 $	7,3 $
Île-du-Prince-Édouard	220	70	190	260	1,3 $	1,3 $
Nouvelle-Écosse	1 090	460	820	1 280	7,0 $	6,9 $
Nouveau-Brunswick	1 310	380	950	1 330	7,7 $	7,7 $
Québec*	180	X	X	110	1,9 $	1,0 $
Ontario	13 930	5 130	11 390	16 520	82,8 $	101,8 $
Manitoba	2 350	850	1 590	2 440	15,6 $	14,4 $
Saskatchewan	2 140	700	1 730	2 430	13,3 $	13,7 $
Alberta	10 970	3 880	7 830	11 710	72,2 $	73,9 $
Colombie-Britannique	8 830	3 780	5 810	9 590	52,3 $	53,4 $
Territoires	250	X	X	150	1,4 $	0,9 $
Sexe						
Hommes	39 660	14 800	29 300	44 100	246,3 $	264,9 $
Femmes	2 340	760	1 860	2 620	16,2 $	17,4 $
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	17 800	6 310	13 790	20 100	101,2 $	109,7 $
25 à 44 ans	22 770	8 740	16 410	25 150	150,9 $	162,1 $
45 ans et plus	1 430	510	960	1 470	10,5 $	10,5 $
Canada	**42 000**	**15 560**	**31 160**	**46 720**	**262,6 $**	**282,3 $**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend toutes les demandes d'apprentis référées en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 $ de prestations d'assurance-emploi a été versé pendant que le prestataire était en formation.

* Le faible total d'apprentis au Québec est attribuable à la conception unique du programme pour cette province, où les apprentis suivent toute leur formation technique avant de commencer leur formation en cours d'emploi.

X Supprimée pour des raisons de confidentialité.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Ceci correspond à l'augmentation des inscriptions dans les programmes d'apprentissage durant la période en raison des conditions tendues du marché du travail dans les métiers spécialisés. Selon le Système d'information sur les apprentis inscrits, en 2022, le nombre de nouvelles inscriptions dans les programmes d'apprentissage a augmenté (+11,6 %) par rapport à l'année précédente et a surpassé le niveau d'avant la pandémie. En revanche, le nombre de certifications dans les métiers spécialisés a légèrement diminué (-0,8 %) dû en partie aux effets de la pandémie de COVID-19[61].

Toutes les provinces (sauf le Québec), tous les groupes d'âge, ainsi que les hommes et les femmes ont connu une augmentation des demandes d'assurance-emploi établies par les apprentis en 2022-23. À l'instar des exercices précédents, 81,0 % des demandes de prestations d'assurance-emploi établies par des apprentis provenaient de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique. Les hommes ont établi la grande majorité des demandes de prestations pour apprentis (94,4 %). La faible proportion des demandes établies par les femmes est largement attribuable au faible taux d'inscription des femmes dans la plupart des programmes d'apprentissage (12,0 % en 2022)[62].

[61] Statistique Canada, « Programmes de formation des apprentis inscrits, 2022 », Ottawa : Statistique Canada, Le Quotidien, 5 décembre 2023, n° au catalogue. 11-001-X.

[62] Statistique Canada, Tableau 37-10-0219-01, Programme d'apprentissage par groupe d'âge, grand groupe professionnel, sexe et statut d'inscription.

Du point de vue de l'âge, les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont établi la plus grande proportion des demandes de prestations d'assurance-emploi associées aux programmes d'apprentissage et à la formation technique à temps plein (53,8 %). Ils étaient suivis par les prestataires âgés de 15 à 24 ans (43,0 %). Les prestataires âgés de 45 ans et plus représentaient 45,7 % de toutes les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies, mais seulement 3,1 % de toutes les demandes établies par des apprentis au cours de 2022-23.

Comme pour les exercices précédents, les prestataires provenant de l'industrie de la Construction avaient établi la majorité des nouvelles demandes de prestations par des apprentis (61,3 %) en 2022-23 (consulter le tableau 39). Du point de vue des groupes professionnels, la majorité des prestataires d'assurance-emploi ayant participé à des programmes d'apprentissage se retrouvaient dans le groupe professionnel des Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés[63] (91,3 %). Même si les prestataires de ce groupe professionnel, qui étaient des apprentis, travaillaient principalement dans le secteur de la Construction, certains œuvraient aussi dans les secteurs de la Fabrication, des Autres services (sauf les administrations publiques) et du Commerce de détail.

Tableau 39 – Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés selon le secteur et le groupe professionnel, Canada, 2021-22 à 2022-23

Secteur	Nouvelles demandes établies Total 2021-22	Nouvelles demandes établies Première moitié de 2022-23	Nouvelles demandes établies Deuxième moitié de 2022-23	Nouvelles demandes établies Total 2022-23	Montant versé (en millions de dollars) 2021-22	Montant versé (en millions de dollars) 2022-23
Construction	25 080	9 170	19 480	28 650	166,4 $	183,1 $
Fabrication	2 980	1 330	1 990	3 320	17,7 $	19,1 $
Commerce de gros	2 150	740	1 510	2 250	11,5 $	12,3 $
Commerce de détail	2 980	1 170	2 180	3 350	15,3 $	15,6 $
Autres services (sauf les administrations publiques)	3 140	1 300	2 190	3 490	15,5 $	17,1 $
Autres secteurs	5 670	1 850	3 810	5 660	36,2 $	35,0 $
Groupe professionnel*						
Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés	38 520	14 260	28 410	42 670	236,9 $	256,3 $
Autres groupes professionnels	3 480	1 300	2 750	4 050	25,7 $	26,1 $
Canada	**42 000**	**15 560**	**31 160**	**46 720**	**262,6 $**	**282,3 $**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Comprend toutes les demandes d'apprentis ayant été référés en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 $ de prestations d'assurance-emploi a été versé pendant que le prestataire était en formation.

* Les résultats pour 2021-22 sont basés sur la classification nationale des professions (CNP) 2016, tandis que les résultats pour 2022-23 sont basés sur la CNP 2021. Étant donné qu'il y a eu des changements dans la classification, les résultats ne sont pas entièrement comparables.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Le montant total de prestations d'assurance-emploi versées aux apprentis a atteint 282,3 millions de dollars en 2022-23 (consulter le tableau 38). Presque toutes les régions ont enregistré un montant de prestations versées similaire ou plus élevé comparativement à 2021-22, à l'exception de la Nouvelle-Écosse, du Québec, du Manitoba et des Territoires.

[63] Le groupe Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés comprend les sous-groupes professionnels suivants : entrepreneurs et contremaîtres des métiers techniques, métiers techniques industriels, métiers techniques en électricité, métiers techniques en construction, métiers techniques en maintenance, métiers techniques d'opération d'équipement, officiers et contrôleurs des services de transport, autres métiers techniques.

En dehors des périodes de formation à temps plein et durant la période de prestations d'une demande, les apprentis peuvent subir une perte de revenu d'emploi en raison de circonstances qui les obligent à toucher d'autres types de prestations d'assurance-emploi (par exemple, des prestations régulières en raison du manque de travail ou des prestations spéciales pour s'occuper d'un nouveau-né). Les prestataires peuvent recevoir ces prestations s'ils remplissent les conditions d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi pertinentes. Sur l'ensemble des demandes établies par des apprentis au cours de l'exercice financier examiné, 27,1 % (soit 12 660 demandes) contenaient au moins une semaine de prestations régulières versées en dehors des périodes de formation à temps plein. De façon similaire, 1,3 % (soit 630 demandes) comprenaient au moins une semaine de prestations spéciales versées en dehors des périodes de formation à temps plein, dont 440 demandes de prestations de maladie.

Sur les 282,3 millions de dollars versés en prestations en 2022-23, 226,2 millions de dollars (ou 80,1 % du total des prestations d'assurance-emploi versées aux apprentis) ont été versés pendant que les apprentis suivaient une formation technique à temps plein. Les prestations régulières versées en dehors des périodes de formation à temps plein constituaient la majeure partie des autres prestations versées aux apprentis (49,6 millions de dollars, soit 17,6 %), et les prestations spéciales n'en représentaient qu'une petite fraction (6,6 millions de dollars, soit 2,3 %).

Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi pour les apprentis

Le taux de prestations hebdomadaires moyen pour les demandes établies par des apprentis était de 578 $ en 2022-23. Il était plus élevé que le taux de prestations hebdomadaires moyen pour les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies durant la même période (535 $). Les prestataires des Territoires et de l'Alberta qui étaient des apprentis ont reçu le taux de prestations hebdomadaires moyen le plus élevé (610 $ et 595 $, respectivement). En moyenne, les hommes ont reçu un taux de prestations hebdomadaires plus élevé (581 $) que les femmes (543 $), tandis que les prestataires âgés de 25 à 44 ans (592 $) avaient le taux de prestations hebdomadaires moyen le plus élevé comparativement aux 2 autres groupes d'âge (consulter l'annexe 2.25.3).

La durée moyenne des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies le 26 septembre 2021 ou après et complétées en 2022-23 par les prestataires pendant leur formation technique à temps plein était de 8,6 semaines. Les demandes établies dans les Territoires (10,8 semaines) avaient la durée moyenne la plus élevée, tandis que celles de la Nouvelle-Écosse (7,6 semaines) avaient la durée la plus courte. Il n'y avait pas de variations notables de la durée moyenne entre les groupes d'âge, ni entre les hommes et les femmes (consulter l'annexe 2.25.2).

2.3.2 Formation avec permission de continuer à recevoir des prestations d'assurance-emploi accordée par Service Canada

Dans le cadre d'Action Compétences, les prestataires qui sont des travailleurs de longue date[64] et qui souhaitent autofinancer une formation à temps plein dans un établissement approuvé peuvent présenter une demande directement auprès de Service Canada pour continuer de recevoir des

[64] Prestataires d'assurance-emploi ayant versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle d'assurance-emploi durant 7 des 10 dernières années et qui, au cours des 5 dernières années, ont touché des prestations régulières d'assurance-emploi ou des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs pendant 35 semaines ou moins.

prestations régulières d'assurance-emploi pendant leur formation. Sinon, la formation pourrait restreindre leur capacité à répondre aux exigences du régime (c'est-à-dire, chercher un emploi et être disposé à travailler). Service Canada n'offre pas de services normalement couverts par les provinces et territoires comme le counseling d'emploi, l'aide à la recherche d'emploi, l'évaluation des besoins et l'aide à l'élaboration d'un plan d'action pour le retour au travail.

Comparaisons entre les participants d'Action Compétences et les autres prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi référés vers une formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*

Une étude ministérielle* a comparé les participants d'Action Compétences aux non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi référés vers une formation à temps plein en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*** pour 2018-19 et 2019-20. Les participants d'Action Compétences étaient généralement plus âgés que les non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi. Moins de 40 % d'entre eux étaient âgés de 34 ans et moins, alors que plus de 50 % des non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi étaient âgés de 34 ans et moins. Cette différence d'âge et donc d'expérience professionnelle se reflétait dans leur revenu un an avant le début de leur demande d'assurance-emploi. Les participants d'Action Compétences avaient un revenu moyen nettement plus élevé que les non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi, soit environ 50 000 $ par rapport à 20 000 $, respectivement. Les femmes représentaient la moitié des participants d'Action Compétences et des non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi.

En termes de régions, comparativement aux non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi, il y avait relativement moins de participants d'Action Compétences provenant des provinces de l'Atlantique, alors qu'il y en a relativement plus en provenance de l'Alberta. Les participants d'Action Compétences et les non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi provenaient d'une grande variété de secteurs industriels. Les industries de la Fabrication, de la Construction et du Commerce de détail représentaient la plus grande part des participants pour les 2 groupes. Contrairement aux participants d'Action Compétences, les non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi étaient également fortement représentés dans l'industrie de l'Hébergement et de la restauration.

*EDSC, Profil des participants au programme Action Compétences (Ottawa: EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2023).
**Les non-apprentis de la partie II de l'assurance-emploi sont des prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi qui ont obtenu une permission en vertu de l'article 25 de *la Loi sur l'assurance-emploi* pour continuer de recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant une formation à temps plein. Les prestataires qui ont été approuvés pour des programmes d'apprentissage ne sont pas inclus car ils ne sont pas comparables aux participants d'Action Compétences en termes de nature de leur formation et de disponibilité pour le travail.

Demandes de prestations d'assurance-emploi dans le cadre d'Action Compétences et montants versés

Au cours de 2022-23, Service Canada a autorisé (ou référé) 627 prestataires de continuer à recevoir des prestations d'assurance-emploi afin de suivre de la formation dans le cadre de la mesure Action Compétences[65]. Ce chiffre est similaire aux 623 prestataires référés l'année précédente (consulter le

[65] Étant donné le nombre relativement faible de demandes, les résultats ne sont pas présentés séparément pour la première et deuxième moitié de 2022-23.

tableau 40). Sur les 627 demandes établies qui ont été référées dans le cadre d'Action Compétences en 2022-23, 585 (93,3 %) contenaient au moins une semaine de prestations régulières d'assurance-emploi versées pendant la formation et 420 (67,0 %) comprenaient au moins une semaine de prestations régulières d'assurance-emploi versées en dehors des périodes de formation.

Tableau 40 – Demandes établies au cours desquelles les prestataires ont obtenu la permission de Service Canada pour suivre une formation et montants versés, selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, 2021-22 à 2022-23

Région	Nouvelles demandes établies 2021-22	Nouvelles demandes établies 2022-23	Montant versé (en millions de dollars) 2021-22	Montant versé (en millions de dollars) 2022-23
Atlantique	42	56	0,6 $	0,7 $
Québec	163	140	2,2 $	1,6 $
Ontario	158	182	2,4 $	2,2 $
Manitoba	32	28	0,5 $	0,4 $
Saskatchewan	25	22	0,4 $	0,3 $
Alberta	132	115	2,2 $	1,5 $
Colombie-Britannique et Territoires[1]	71	84	1,0 $	1,1 $
Sexe				
Hommes	299	307	4,4 $	3,7 $
Femmes	324	320	4,9 $	4,1 $
Catégorie d'âge				
34 ans et moins	229	247	3,1 $	2,8 $
35 à 44 ans	226	227	3,5 $	2,9 $
45 à 54 ans	124	115	2,0 $	1,5 $
55 ans et plus	44	38	0,7 $	0,5 $
Industrie				
Industries productrices de biens	**164**	**178**	**2,4 $**	**2,2 $**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, extraction minière, pétrolière et gazière	31	17	0,4 $	0,2 $
Construction	68	90	0,9 $	1,0 $
Fabrication[2]	65	71	1,1 $	0,9 $
Industries productrices de services	**439**	**428**	**6,6 $**	**5,3 $**
Commerce de gros et de détail	76	70	1,1 $	0,9 $
Transport et entreposage	32	22	0,5 $	0,3 $
Finance, assurances, services immobiliers et de location	35	31	0,6 $	0,4 $
Services professionnels, scientifiques et techniques	26	37	0,4 $	0,5 $
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[3]	27	48	0,4 $	0,6 $
Services éducatifs	46	63	0,7 $	0,7 $
Soins de santé et aide sociale	63	48	1,0 $	0,6 $
Information, culture et loisirs[4]	18	20	0,2 $	0,2 $
Services d'hébergement et de restauration	40	25	0,4 $	0,2 $
Autres services (sauf l'administration publique)	24	14	0,4 $	0,2 $
Administration publique	52	50	0,9 $	0,6 $
Non classées[5]	**20**	**21**	**0,3 $**	**0,3 $**
Canada	**623**	**627**	**9,3 $**	**7,8 $**

Remarque : : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend toutes les demandes de prestations pour lesquelles les prestataires ont reçu la permission de Service Canada de suivre une formation.

[1] Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été incluses avec celles de la Colombie-Britannique.

[2] Pour des raisons de confidentialité, les données du secteur des Services publics ont été combinées avec celles de la Fabrication.

[3] Ce secteur d'industrie comprend les industries avec les codes 55 (Gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (Administration et soutien, Gestion des déchets et services d'assainissement).

[4] Ce secteur d'industrie comprend les industries avec les codes 51 (Industries de l'information et de la culture) et 71 (Arts, spectacles et loisirs).

[5] Pour certaines demandes, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source : Emploi et Développement social Canada, Données administratives de l'assurance-emploi. Les données sont fondées sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Comme les années précédentes, la plupart des demandes de formation référées par Service Canada provenaient de l'Ontario (29,0 %), du Québec (22,3 %) et de l'Alberta (18,3 %) en 2022-23. Par rapport aux demandes de prestations régulières, le Québec et l'Alberta comptaient pour 29,2 % et 9,8 % des demandes établies en 2022-23, respectivement. Les femmes représentaient la moitié des références (51,0 %) comparativement à 41,0 % de toutes les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies en 2022-23. De façon similaire, les prestataires âgés de 44 ans et moins représentaient les trois quarts (75,6 %) de toutes les références, alors qu'ils ont établis 54,3 % des demandes de prestations régulières au cours de la même période.

Sur le plan des industries, les prestataires ayant travaillé précédemment dans l'industrie de la Construction représentaient la plus grande part des personnes référées (14,4 %), suivis par ceux des industries de la Fabrication (11,3 %) et du Commerce de gros et de détail (11,2 %)

Un total de 7,8 millions de dollars en prestations régulières ont été versées aux prestataires dans le cadre d'Action Compétences en 2022-23, ce qui est légèrement inférieur aux prestations versées en 2021-22. De ce montant, 5,3 millions de dollars (ou 68,6 % du montant total) ont été versés pendant que les prestataires étaient en formation et 2,3 millions de dollars (29,0 % du montant total) ont été versés pendant qu'ils n'étaient pas en formation.

Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi dans le cadre d'Action Compétences

Le taux de prestations hebdomadaires moyen des prestataires ayant été référés à une formation par Service Canada était de 547 $ en 2022-23. Il est supérieur au taux de prestations hebdomadaires moyen des demandes de prestations régulières (535 $) établies en 2022-23, mais inférieur à celui versé aux travailleurs de longue date (583 $) au cours de la même période.

Les prestataires de la Colombie-Britannique et des Territoires avaient les taux de prestations hebdomadaires moyens les plus élevés, alors que ceux des provinces atlantiques avaient les taux les plus faibles. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires moyen des hommes était plus élevé que celui des femmes, ainsi que pour les prestataires âgés de 35 à 44 ans comparativement aux autres groupes d'âge (consulter l'annexe 2.26.3).

Les demandes établies le 26 septembre 2021 ou après et complétées au cours de 2022-23 par les prestataires ayant été référés à une formation par Service Canada ont reçu, en moyenne, 16,5 semaines de prestations d'assurance-emploi pendant leur formation et 10,9 semaines de prestations d'assurance-emploi pendant qu'ils cherchaient un emploi au cours de leur période de prestations (consulter l'annexe 2.26.2).

Les prestataires de la Saskatchewan ont reçu, en moyenne, un nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi pendant leur formation (18,5 semaines) plus élevé que la moyenne nationale (16,5 semaines). Les femmes ont aussi reçu, en moyenne, plus de semaines de prestations d'assurance-emploi que les hommes lorsqu'elles suivaient une formation à temps plein (18,0 semaines contre 15,1 semaines).

Les prestataires âgés de 35 à 44 ans ont reçu, en moyenne, le plus grand nombre de semaines de prestations pendant leur formation (17,4 semaines), tandis que les prestataires âgés de 55 ans et plus ont reçu le plus de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi lorsqu'ils n'étaient pas en formation (14,9 semaines).

2.4 Prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs

L'assurance-emploi verse des prestations pour pêcheurs aux pêcheurs indépendants admissibles qui cherchent activement un emploi. Contrairement aux prestations régulières d'assurance-emploi, l'admissibilité aux prestations pour pêcheurs ne repose pas sur le nombre d'heures d'emploi assurable. Elle repose plutôt sur la rémunération assurable provenant d'un travail indépendant de pêcheur effectué au cours de la période de référence[66]. Les pêcheurs peuvent toucher des prestations pour pêcheurs ainsi que des prestations de maladie, de maternité, parentales, de compassion et/ou pour proches aidants.

Selon le *Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)*, un « pêcheur » est un travailleur indépendant se livrant aux activités de la pêche, y compris toute personne qui, n'étant pas liée par un contrat de louage de services ni ne faisant la pêche pour son divertissement personnel ou celui d'une autre personne, se livre à l'une des activités suivantes :

- la réalisation d'une prise
- les travaux se rapportant à la réalisation ou à la manutention d'une prise[67], ou
- la construction d'un bateau de pêche que lui-même ou l'équipage dont il est membre utilisera pour faire une prise

Les pêcheurs indépendants ont droit aux prestations de l'assurance-emploi pour pêcheurs s'ils ne sont pas admissibles aux prestations régulières et s'ils ont gagné entre 2 500 $ et 4 200 $ en rémunération assurable de la pêche au cours de leur période de référence[68], selon le taux de chômage de la région économique de l'assurance-emploi où ils résident.

Dans le cas d'activités non liées à la pêche, les pêcheurs doivent prouver être capables de travailler et disponibles à le faire, mais incapables d'obtenir un emploi convenable au cours des jours ouvrables de la durée de la demande.

Les prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs sont versées pour 2 saisons de pêche par année, soit la saison de pêche hivernale et la saison de pêche estivale. Les personnes admissibles aux prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs peuvent toucher jusqu'à 26 semaines de prestations par demande au cours d'une période de prestations établie. La période de prestations pour une demande de la saison de pêche hivernale va de la semaine du 1er avril à la semaine du 15 décembre, alors que la période de prestations pour une demande de la saison de pêche estivale va de la semaine du 1er octobre à la semaine du 15 juin[69]. Les semaines de prestations peuvent être versées de façon consécutive ou

[66] Pour plus d'informations, consulter la page Prestations de pêcheur de l'assurance-emploi.
[67] Ces travaux se rapportent à la réalisation ou à la manutention d'une prise, qu'il s'agisse de charger, décharger, transporter ou traiter la prise de l'équipage dont la personne est membre, ou de préparer, désarmer ou remiser le bateau de pêche ou les engins de pêche utilisés par cet équipage pour faire ou manutentionner la prise, dans les cas où elle participe également à la réalisation de la prise.
[68] La période de référence pour les prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs est différente de celle des autres types de prestations. Il s'agit de la période de 31 semaines précédant la présentation d'une demande ou depuis l'établissement d'une demande antérieure, selon la période la plus courte.
[69] La période de référence pour les prestations pour pêcheurs de la saison estivale ne peut pas commencer avant la semaine du 1er mars, tandis que celle pour les prestations de la saison hivernale ne peut pas commencer avant le 1er septembre. De plus, la période de référence ne peut pas commencer plus de 31 semaines immédiatement avant le commencement d'une période de prestations.

intermittente ; toutefois, elles sont limitées par les dates fixes de début et de fin de la période des prestations. Dans certains cas, les prestataires peuvent reporter des gains d'une saison à l'autre. La durée de la période de prestations ne peut se prolonger pour quelque raison que ce soit, sauf dans le cas du versement de prestations spéciales.

Le taux de prestations hebdomadaires pour pêcheurs est habituellement calculé en divisant la rémunération assurable totale émanant de la pêche[70] pendant la période de référence par le diviseur correspondant au taux de chômage de la région du prestataire (consulter le tableau 41). Le résultat est multiplié par le taux de remplacement de 55 %, sans dépasser le même taux maximum de prestations hebdomadaires que les autres types de prestations d'assurance-emploi (638 $ en 2022 et 650 $ en 2023).

Tableau 41 – Seuil minimal de rémunération assurable tirée de la pêche et diviseur de rémunération pour les prestations pour pêcheurs selon le taux de chômage régional

Taux de chômage régional	Rémunération assurable requise	Diviseur de rémunération
6,0 % ou moins	4 200 $	22
6,1 % à 7,0 %	4 000 $	21
7,1 % à 8,0 %	3 800 $	20
8,1 % à 9,0 %	3 600 $	19
9,1 % à 10,0 %	3 400 $	18
10,1 % à 11,0 %	3 200 $	17
11,1 % à 12,0 %	2 900 $	16
12,1 % à 13,0 %	2 700 $	15
13,1 % ou plus	2 500 $	14

Remarque : Le diviseur est appliqué à la rémunération assurable pendant la période de référence afin de déterminer la rémunération hebdomadaire équivalente qui sera assujettie au taux de remplacement standard de 55 %.

Comme mentionné dans la Section 2.1, 2 séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi ont été adoptées au cours des dernières années en réponse aux perturbations de l'économie et du marché du travail causées par la pandémie de COVID-19[71]. Les demandes de prestations pour pêcheurs établies au cours de la première moitié de 2022-23 étaient sujettes à la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, alors que les demandes de prestations pour pêcheurs établies au cours de la deuxième moitié de 2022-23 étaient sujettes aux règles originales de l'assurance-emploi.

Les demandes de prestations pour pêcheurs établies au cours de la première moitié de 2022-23 exigeaient d'avoir gagné un montant minimum de 2 500 $ en rémunération assurable pour pouvoir toucher des prestations pour pêcheurs, alors que celles établies au cours de la deuxième moitié de 2022-23 exigeaient d'avoir gagné un montant minimum allant de 2 500 $ à 4 200 $ en rémunération assurable selon le taux de chômage de la région concernée. Dans les 2 cas, le taux de prestations hebdomadaires a été calculé à l'aide du diviseur de rémunération tel qu'illustré dans le tableau 41.

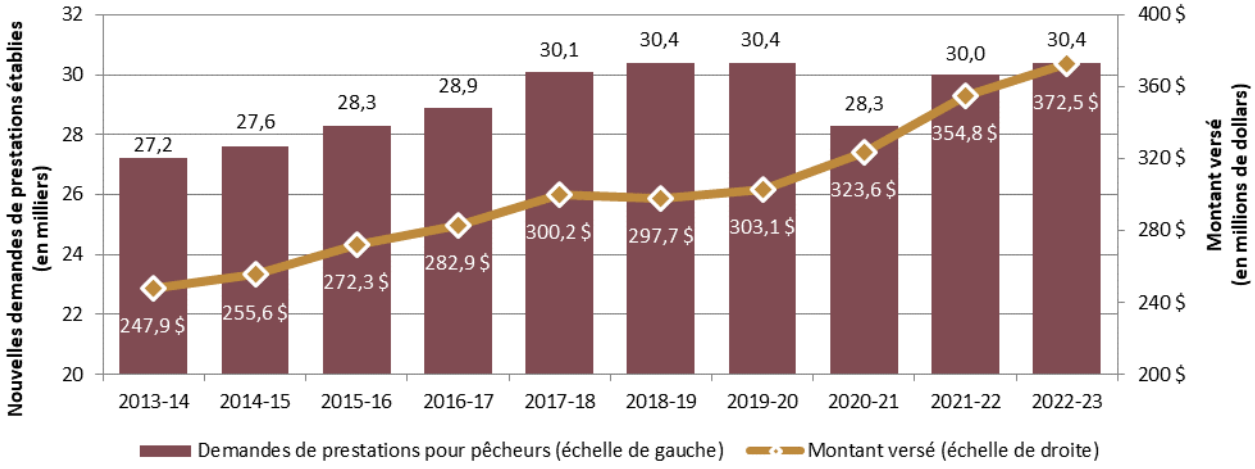
[70] Si le prestataire avait une rémunération provenant d'un emploi assuré autre que celui d'un emploi de pêcheur indépendant au cours de la période de référence, seule la rémunération provenant de l'autre emploi, cadrant avec la période de calcul du taux, soit les 26 dernières semaines consécutives d'emploi au cours de la période de référence précédant le début d'une demande de prestations pour pêcheurs, entre en compte dans le calcul de la rémunération assurable totale.

[71] Les demandes de prestations pour la saison de pêche estivale établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 ainsi que celles pour la saison de pêche hivernale établies entre le 27 septembre 2020 et le 18 décembre 2021 étaient sujettes à la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Les demandes de prestations pour la saison de pêche estivale établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022 ainsi que celles pour la saison de pêche hivernale établies entre le 19 décembre 2021 et le 24 septembre 2022 étaient sujettes à la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi.

2.4.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs et prestations versées

Le nombre total de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs est passé de 29 955 en 2021-22 à 30 447 en 2022-23, ce qui est un nombre similaire à ceux d'avant la pandémie. Le montant total versé en prestations d'assurance-emploi pur pêcheurs est passé de 354,8 millions de dollars en 2021-22 à 372,5 millions de dollars en 2022-23 (consulter le graphique 17).

Graphique 17 – Demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs établies et montant versé, Canada, 2013-14 à 2022-23



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données sur les demandes de prestations reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi, tandis que les données sur le montant versé reposent sur un échantillon de 10 %.

Au cours de 2022-23, 96,4 % des demandes de prestations pour pêcheurs ont été établies par des personnes qui résidaient dans 6 provinces (Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Québec et Colombie-Britannique) (consulter le tableau 42). Il y a eu plus de nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs établies au cours de la deuxième moitié de l'exercice (17 464 demandes) qu'au cours de la première moitié (12 983 demandes). Cela s'explique par le fait que, généralement, davantage de demandes de prestations pour pêcheurs sont établies pendant la saison des demandes de prestations estivales que durant la saison des demandes de prestations hivernales.

Tableau 42 – Demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, 2021-22 et 2022-23

Région	Demandes de prestations établies Total 2021-22	Demandes de prestations établies Première moitié de 2022-23	Demandes de prestations établies Deuxième moitié de 2022-23	Demandes de prestations établies Total 2022-23	Montant versé (en millions de dollars) 2021-22	Montant versé (en millions de dollars) 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	13 816	6 352	8 056	14 408	163,0 $	178,0 $
Île-du-Prince-Édouard	3 105	1 149	2 020	3 169	34,3 $	38,0 $
Nouvelle-Écosse	5 359	2 958	2 536	5 494	65,7 $	68,1 $
Nouveau-Brunswick	3 124	1 242	1 765	3 007	41,8 $	40,8 $
Québec	1 284	528	736	1 264	13,7 $	13,2 $
Colombie-Britannique	2 139	257	1 749	2 006	22,4 $	21,4 $
Autres provinces et territoires	1 128	497	602	1 099	13,8 $	13,0 $
Sexe						
Hommes	23 669	10 359	13 585	23 944	280,7 $	295,4 $
Femmes	6 286	2 624	3 879	6 503	74,1 $	77,1 $
Groupe d'âge						
24 ans et moins	1 560	751	878	1 629	18,8 $	20,4 $
25 à 44 ans	7 882	3 473	4 657	8 130	98,0 $	102,1 $
45 à 54 ans	7 252	3 198	3 932	7 130	81,8 $	82,7 $
55 ans et plus	13 261	5 561	7 997	13 558	156,2 $	167,4 $
Canada	**29 955**	**12 983**	**17 464**	**30 447**	**354,8 $**	**372,5 $**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi pour pêcheurs a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi, sauf pour les données sur le montant versé, lesquelles reposent sur un échantillon de 10 %.

Les provinces de l'Atlantique ont représenté la plus grande part de toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs établies au cours de 2022-23 (85,7 %), ce qui représente une proportion semblable à celle de l'exercice précédent. Les prestataires résidant dans les provinces de l'Atlantique ont également reçu la plus grande part des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs (87,2 %) versées au cours de 2022-23.

En ce qui a trait aux différences entre les sexes, les hommes représentaient toujours la plus grande part des nouvelles demandes établies (78,6 %) et du montant total versé en prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs (79,3 %) au cours de 2022-23. Comme les années précédentes, les parts du montant versé en prestations pour pêcheurs aux hommes et aux femmes étaient proportionnelles à leurs parts de demandes établies.

Comme dans les années précédentes, les prestataires âgés de 55 ans et plus ont représenté la plus grande part des nouvelles demandes établies (44,5 %) et du montant total versé en prestations pour pêcheurs (44,9 %). De plus, la part du montant total versé aux prestataires plus âgés continue d'augmenter au fil du temps. Elle représentait 37,7 % du montant versé en prestations pour pêcheurs en 2017-18 et a augmenté au cours de chaque exercice financier depuis cet exercice.

Au cours de 2022-23, le taux moyen de prestations hebdomadaires pour pêcheurs était de 594 $. Comme dans les années précédentes, ce taux était supérieur au taux moyen de prestations régulières d'assurance-emploi observé durant le même exercice (535 $). Parmi les régions ayant une importante industrie de la pêche, le taux moyen de prestations hebdomadaires pour pêcheurs était le plus élevé dans les provinces de l'Atlantique (604 $), suivi du Québec (596 $) et de la Colombie-Britannique (518 $).

De plus, les 4 provinces de l'Atlantique et le Québec avaient un taux moyen de prestations hebdomadaires pour pêcheurs supérieur à la moyenne nationale. En ce qui a trait aux différences entre les sexes, les hommes avaient un taux moyen de prestations hebdomadaires pour pêcheurs supérieur (597 $) à celui des femmes (579 $), tandis que parmi les groupes d'âge, les prestataires âgés de 45 à 54 ans avaient le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé (602 $) au cours de 2022-23.

La proportion des demandes de prestations pour pêcheurs ayant reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires était de 70,5 % en 2022-23. Comme dans les années précédentes, les hommes avaient une proportion plus élevée de demandes de prestations pour pêcheurs qui ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires que les femmes. Parmi les groupes d'âge, les prestataires âgés de 45 à 54 ans avaient la proportion la plus élevée de demandes de prestations au taux maximum (consulter le tableau 43).

Tableau 43 – Proportion des demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs au taux maximum de prestations hebdomadaires selon la région, le sexe et l'âge, Canada, 2021-22 et 2022-23

Région	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	71,2 %	72,5 %
Île-du-Prince-Édouard	85,4 %	82,3 %
Nouvelle-Écosse	80,3 %	74,3 %
Nouveau-Brunswick	89,7 %	75,4 %
Québec	86,2 %	69,0 %
Colombie-Britannique	46,2 %	39,5 %
Autres provinces et territoires	37,0 %	37,1 %
Sexe		
Hommes	77,1 %	73,6 %
Femmes	61,3 %	59,5 %
Groupe d'âge		
24 ans et moins	61,0 %	60,5 %
25 à 44 ans	73,4 %	69,5 %
45 à 54 ans	78,8 %	74,6 %
55 ans et plus	72,9 %	70,3 %
Canada	**73,8 %**	**70,5 %**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi pour pêcheurs a été versé.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

2.4.2 Composante saisonnière des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs

Les prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs sont disponibles pour 2 saisons de pêche par année (hiver et été), ce qui permet aux prestataires admissibles d'établir plus d'une demande par année. Au cours de 2022-23, 20 937 pêcheurs ont établi 30 447 nouvelles demandes de prestations pour pêcheurs. Parmi ces 20 937 pêcheurs, 11 431 ont établi une seule demande, tandis que le reste (9 506 pêcheurs) ont établi plusieurs demandes.

Le tableau 44 présente le nombre de pêcheurs qui ont établi des demandes de prestations par saison d'établissement au cours des 5 derniers exercices financiers. Le nombre de pêcheurs qui ont établi une demande de prestations pour pêcheurs en 2022-23 a augmenté de 1,3 % par rapport à l'année précédente, et était semblable à ceux d'avant la pandémie. Le nombre de pêcheurs ayant établi uniquement une demande de prestations d'hiver a augmenté de 14,6 % au cours de cette période,

tandis que le nombre de pêcheurs ayant établi uniquement une demande de prestations d'été a diminué de 5,0 %.

Tableau 44 – Nombre de pêcheurs selon la saison durant laquelle la demande de prestations a été établie, Canada, 2018-19 à 2022-23

Saison	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	Variation (%) 2021-22 à 2022-23
1 saison	12 611	12 054	11 663	11 408	11 431	+0,2 %
Hiver	3 145	3 192	2 624	3 030	3 472	+14,6 %
Été	9 466	8 862	9 039	8 378	7 959	-5,0 %
2 saisons	8 876	9 162	8 307	9 252	9 506	+2,7 %
Canada	**21 487**	**21 216**	**19 970**	**20 660**	**20 937**	**+1,3 %**

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Au cours de 2022-23, les pêcheurs qui avaient établi une seule demande de prestations ont reçu en moyenne 13 077 $ en prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs. Ceux qui avaient établi 2 demandes de prestations ont reçu en moyenne 13 413 $ pour la première demande et 12 476 $ pour la deuxième, pour une moyenne totale de 25 889 $ reçus en prestations pour pêcheurs en 2022-23.

2.4.3 Durée des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs

Peu importe les conditions du marché du travail local dans la région de résidence d'un prestataire, la durée maximale des prestations pour pêcheurs est de 26 semaines par demande. Au cours de 2022-23, la durée moyenne d'une demande de prestations pour pêcheurs était de 22,1 semaines, soit pratiquement identique à la durée moyenne relevée au cours de l'exercice précédent.

Parmi les provinces où l'industrie de la pêche est importante, la Colombie-Britannique et Terre-Neuve-et-Labrador affichaient la durée moyenne la plus longue en 2022-23, soit de 22,9 semaines. Même si les demandes de prestations pour pêcheurs établies en Colombie-Britannique ont affiché la durée la plus longue par rapport à celle des autres provinces ayant une importante industrie de la pêche au fil des ans, les demandes établies à Terre-Neuve-et-Labrador ont comblé l'écart au cours des 2 derniers exercices. D'autre part, les demandes établies à l'Île-du-Prince-Édouard et au Québec affichaient la durée la plus faible des prestations pour pêcheurs en 2022-23, soit de 20,6 et de 20,7 semaines respectivement.

La durée moyenne inférieure des demandes établies dans certaines provinces de l'Atlantique et au Québec comparativement à celle des demandes établies en Colombie-Britannique serait attribuable, en partie, au nombre supérieur de pêcheurs du Canada atlantique et du Québec qui établissent 2 demandes de prestations pour pêcheurs par année par rapport à la Colombie-Britannique. Au cours des 5 dernières années, en moyenne, 50,1 % des pêcheurs résidant dans les provinces de l'Atlantique et 64,7 % des pêcheurs résidant au Québec ont présenté 2 demandes par année, comparativement à 2,2 % en Colombie-Britannique.

Le tableau 45 présente la durée moyenne des prestations pour pêcheurs. Au cours de 2022-23, les pêcheurs qui avaient établi une seule demande de prestations pour pêcheurs ont reçu des prestations durant 23,3 semaines en moyenne, une durée pratiquement identique à celle observée durant le dernier exercice financier. Les pêcheurs qui avaient établi 2 demandes ont reçu des prestations durant

22,1 semaines en moyenne pour leur première demande et durant 20,7 semaines pour leur deuxième demande, pour une moyenne totale de 42,7 semaines pour l'entièreté de 2022-23.

Tableau 45 – Durée moyenne des demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs selon le type de pêcheurs, Canada, 2021-22 et 2022-23

Saison	2021-22	2022-23	Variation (%) 2021-22 à 2022-23
1 saison / 1 demande	23,4	23,3	-0,3 %
2 saisons / 2 demandes	42,3	42,7	+1,1 %
Première demande	23,0	22,1	-4,1 %
Deuxième demande	19,3	20,7	+7,3 %

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

2.5 Prestations d'assurance-emploi de Travail partagé

2.5.1 Qu'est-ce que le programme de Travail partagé ?

Le programme de Travail partagé est un programme de conservation du personnel qui permet à l'employeur et à ses employés d'éviter des mises à pied en cas de ralentissements temporaires des activités normales d'une entreprise, soit en raison d'un ralentissement économique, d'une catastrophe ou de tout autre choc économique, indépendamment de la volonté de l'employeur. L'accord de Travail partagé est un accord tripartite entre employeurs, employés et Service Canada. Dans une unité de travail donnée, les employés participants se partagent équitablement les heures de travail pour permettre d'éviter des mises à pied en raison de la réduction des activités de l'entreprise. Le programme de Travail partagé complète les salaires des employés concernés pour ce qui est des heures non travaillées.

En outre, le programme permet aux employés de préserver leurs compétences, leur emploi et leurs avantages non salariaux. Il offre de la stabilité d'emploi et de la sécurité financière à un grand nombre d'employés, sans oublier qu'il aurait un effet multiplicateur important sur les communautés. Les avantages du programme vont au-delà de ceux offerts aux employés et aux employeurs, car il permet de réaliser des économies au Compte des opérations de l'assurance-emploi, tout en réduisant la période et la mesure dans laquelle les employés concernés touchent des prestations d'assurance-emploi.

Le programme de Travail partagé est régi par l'article 24 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et les articles 42 à 49 du Règlement sur l'assurance-emploi. Un accord est signé par un employeur et Service Canada pour permettre d'éviter la mise à pied d'employés pendant une période de réduction temporaire des activités normales de l'entreprise. Les mises à pied sont évitées en offrant un soutien du revenu temporaire aux employés admissibles à l'assurance-emploi qui acceptent de réduire provisoirement leurs semaines de travail pendant la période de redressement de l'entreprise. Les employés qui participent à un accord de Travail partagé touchent des prestations d'assurance-emploi en remplacement partiel de leur revenu pour compenser la réduction de leurs heures de travail. Le programme a pour but que tous les employés qui y participent renouent avec le nombre d'heures normales de travail d'ici la fin de l'accord de Travail partagé (consulter la sous-section 2.5.2 pour la description complète du programme).

Les employés qui participent à un accord de Travail partagé doivent accepter :

- de réduire leurs heures de travail, et
- de se partager équitablement le travail disponible pendant toute la durée de l'accord

Les accords de Travail partagé doivent comporter une réduction des heures de travail allant de 10 % à 60 % des heures hebdomadaires normales de travail des employés qui y participent. Dans une semaine donnée, la réduction du nombre d'heures de travail peut varier en fonction du travail disponible. Toutefois, la variation doit se situer en moyenne entre 10 % et 60 % pendant toute la durée de l'accord. La réduction proposée du nombre d'heures de travail correspond au nombre prévu de mises à pied temporaires.

Pour illustrer le fonctionnement du programme, prenons le cas d'une entreprise comptant 100 employés. L'entreprise envisage la mise à pied temporaire de 60 employés pendant une période de ralentissement économique temporaire imprévue, en raison de problèmes du côté de la chaîne d'approvisionnement. Advenant leur mise à pied, les 60 employés admissibles à l'assurance-emploi toucheraient des prestations régulières d'assurance-emploi pour chaque jour où ils seraient au chômage, jusqu'à concurrence du nombre maximal de semaines de prestations auxquelles ils auraient droit.

Le programme de Travail partagé permet aux 100 employés de l'entreprise de se partager les coûts de la période de ralentissement. Plutôt que de mettre à pied les 60 employés, l'entreprise pourrait réduire le nombre d'heures de la semaine de travail jusqu'à concurrence de 60 % (par exemple, en travaillant 2 jours par semaine) dans le cas des 100 employés. Cette mesure permettrait aux 100 employés de rester en contact avec le marché du travail et avec leur employeur, et de préserver leurs avantages sociaux, et ce, tout en évitant l'érosion de leurs compétences.

Pour être admissible à un accord de Travail partagé, l'employeur doit répondre aux critères suivants :

- être en activité au Canada à l'année depuis au moins 2 ans
- être une entreprise privée, une société publique ou une organisation à but non lucratif
- subir une pénurie de travail temporaire et une diminution des activités commerciales, indépendamment de sa volonté, et qu'il ne s'agit pas d'un ralentissement cyclique ou récurrent
- compter au moins 2 employés admissibles dans l'unité de travail visé
- prouver la baisse récente d'environ 10 % à 60 % des activités commerciales
- prendre des mesures de redressement qui permettront aux employés participants de renouer avec le nombre d'heures normales de travail d'ici la fin de l'accord de Travail partagé
- s'engager à préserver les avantages sociaux des employés concernés pendant toute la durée de l'accord de Travail partagé

Les employés qui participent à un accord de Travail partagé doivent répondre aux critères suivants :

- être des employés permanents à temps plein ou à temps partiel toute l'année qui se chargent des activités quotidiennes de l'entreprise
- être admissibles à des prestations d'assurance-emploi
- accepter de réduire le nombre d'heures normales de travail et de partager équitablement le travail disponible entre les employés de l'unité de travail au cours de la période visée

L'accord initial de Travail partagé peut durer un minimum de 6 à un maximum de 26 semaines consécutives. Cette mesure permet de veiller à ce que le programme soit souple et adapté aux besoins des employeurs et des employés en cas de chocs économiques imprévus. Au besoin, un accord pourrait se prolonger jusqu'à 12 semaines, ce qui porterait la durée de l'accord initial jusqu'à un maximum de 38 semaines.

Advenant une prolongation, les employeurs doivent répondre aux critères suivants :

- continuer de subir une réduction des activités commerciales
- attester que le Travail partagé permettra d'éviter la mise à pied d'un ou de plusieurs employés

- démontrer que la prolongation s'impose pour renouer avec le nombre d'heures normales de travail

Après la signature d'un accord, les employeurs qui souhaitent en signer un autre doivent compléter une période d'attente équivalente à la durée applicable aux termes de l'accord précédent (jusqu'à concurrence de 38 semaines) avant de pouvoir le faire. Aux termes des paramètres standard du programme, la période d'attente permet de veiller à ce que les employeurs et leurs employés ne signent pas d'accords successifs, ce qui permet d'éviter le recours excessif aux prestations de Travail partagé, tout en veillant à ce que les entreprises en aient un accès adéquat en cas de ralentissements économiques temporaires.

Après avoir signé un accord de Travail partagé, les employeurs peuvent offrir des programmes de formation à leurs employés. Toutefois, les coûts peuvent être assumés par les employeurs ou aux termes d'autres mesures de soutien applicables, comme celles des provinces et des territoires.

Les coûts salariaux des employés qui suivent de la formation pendant les heures de travail normales ne sont pas couverts aux termes de l'accord de Travail partagé. La formation peut s'offrir pendant les heures non travaillées qui donnent lieu au versement des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé.

Depuis le début de la pandémie de COVID-19 en mars 2020, le programme de Travail partagé a permis d'appuyer tant les entreprises que les particuliers. D'avril 2020 à la fin de mars 2023, le programme a permis d'aider quelque 165 000 employés et d'éviter ainsi plus de 79 147 mises à pied.

En 2022-23, l'économie du Canada a continué de se remettre des répercussions de la pandémie de COVID-19 (consulter le Chapitre 1 pour en savoir plus sur le contexte économique et la situation du marché du travail), le taux de chômage s'étant stabilisé en dessous de 6 %[72]. Par conséquent, le nombre de demandes pour le programme de Travail partagé a reculé, même s'il n'a pas atteint le niveau d'avant la pandémie de 158 employeurs aidés en 2018-19. En 2022-23, le programme a permis d'aider 503 employeurs, et d'éviter 6 147 mises à pied, par rapport aux 2 021 mises à pied évitées en 2018-19 (consulter le tableau 46).

Tableau 46 – Mises à pied évitées, Canada, 2017-18 à 2019-20

Exercice financier	Nombre estimé de mises à pied évitées
2017-18	1 578
2018-19	2 021
2019-20	7 095

Source : Emploi et Développement social Canada, Système commun de subventions et contributions.

2.5.2. Mesures spéciales du programme de Travail partagé prises aux termes de la réponse économique du Canada à la COVID-19

En période de stabilité économique, les employeurs sont moins susceptibles de recourir au programme. Toutefois, au cours de la dernière décennie, des mesures spéciales ont été mises en place presque tous les ans pour répondre aux ralentissements économiques sectoriels, régionaux ou nationaux.

[72] Statistique Canada, Enquête sur la population active. Tableau 14-10-0287-01, données désaisonnalisées.

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) peut, en tout temps, adopter des mesures spéciales aux termes du programme de Travail partagé pour permettre d'offrir du soutien supplémentaire aux entreprises et aux travailleurs touchés dans une période de ralentissement économique ou de catastrophes naturelles ou lors de la déclaration d'une catastrophe ou d'un état d'urgence par un gouvernement local ou provincial ou le gouvernement du Canada. Les mesures spéciales comprennent normalement l'assouplissement des critères d'admissibilité pour les entreprises et certains employés, la prolongation de la durée maximale éventuelle d'un accord de Travail partagé, la suppression ou le raccourcissement de la « période d'attente » entre des demandes successives dans le cadre du programme et toute autre mesure à la discrétion de la CAEC.

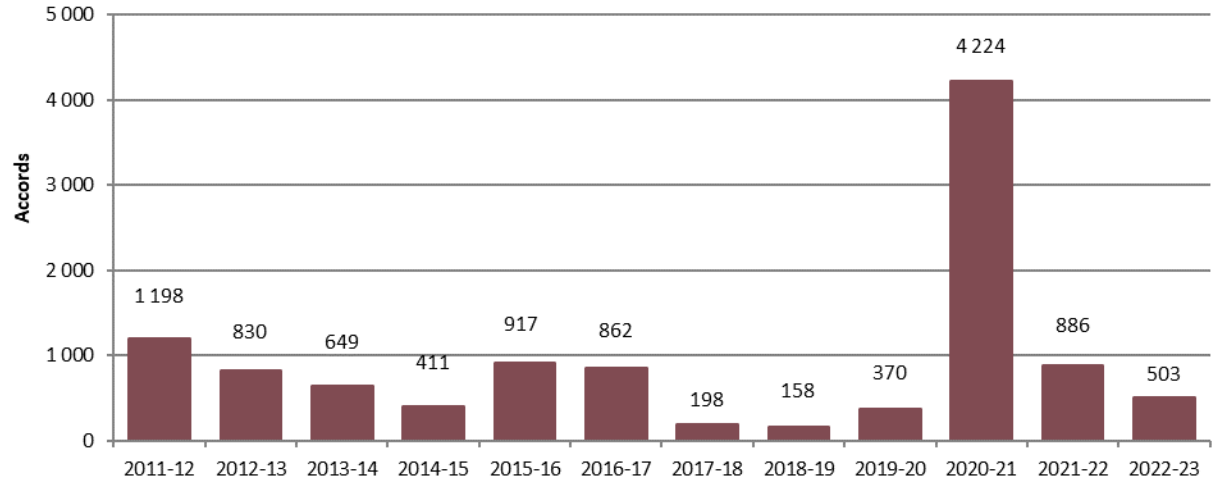
Dans le cadre du plan d'intervention économique du Canada pour répondre à la COVID-19, des mesures temporaires ont été instaurées en mars 2020, soit au début de la pandémie, et se sont terminées le 24 septembre 2022. Les mesures temporaires ont été mises en place pour aider les employés et les employeurs de tous les secteurs et industries du pays à recourir au programme pour faire face aux ralentissements économiques imprévus découlant de la COVID-19.

Certaines des mesures temporaires de l'assurance-emploi s'appliquaient encore au cours de la première moitié de 2022-23. Par conséquent, les critères d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, y compris aux prestations de Travail partagé, ainsi que la durée moyenne des accords de Travail partagé, étaient différents pendant la période du 1er avril 2022 au 24 septembre 2022 (soit la première moitié de 2022-23) de ceux qui s'appliquaient du 25 septembre 2022 au 31 mars 2023 (soit la deuxième moitié de 2022-23).

2.5.3. Employeurs — réduction du nombre d'accords partout au Canada

Le marché du travail du Canada s'est stabilisé en 2022-23. Le taux d'activité de la population en âge de travailler (15 ans et plus) s'est maintenu près de 65 % pendant toute la période, et le taux de chômage est resté pratiquement le même entre avril 2022 (5,3 %) et mars 2023 (5,1 %). Malgré la stabilisation du marché du travail, la croissance du produit intérieur brut réel (PIB réel) a connu des variations trimestrielles en 2022-23, et a ralenti par rapport à 2021-22, en partie à cause des répercussions des problèmes en matière d'approvisionnement. Grâce à ces bons résultats sur le marché du travail en général et au taux de chômage historiquement faible, le nombre d'accords de Travail partagé a reculé pour atteindre 503 en 2022-23, comparativement à plus de 4 200 en 2020-21 (consulter le graphique 18).

Graphique 18 — Nombre d'accords de Travail partagé, Canada, 2011-12 à 2022-23



Source : Emploi et Développement social Canada, Système commun de subventions et contributions.

Grâce aux accords de Travail partagé, un minimum de 6 147 mises à pied ont été évitées, et au moins 9 959 employés ont participé à un accord en 2022-23[73]. Plus de 99 % des accords ont été signés avec des entreprises comptant 499 employés ou moins, dont plusieurs se remettaient encore de la baisse des activités commerciales et des revenus en raison de la pandémie.

À l'échelle du Canada, ce sont l'Ontario, le Québec, l'Alberta et la Colombie-Britannique qui avaient le plus grand nombre d'accords d'une année à l'autre (consulter le tableau 47). Comme on s'y attendait, le nombre d'accords a considérablement diminué dans toutes les provinces, avec l'économie qui a continué de se renforcer et la demande de biens et de services qui a progressé. De plus, les conditions économiques ont continué de s'améliorer dans les territoires, où il n'y a eu aucun accord de Travail partagé pour la deuxième année consécutive.

Tableau 47 — Nombre d'accords de Travail partagé selon la région, Canada, 2020-21 à 2022-23

Région	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	35	9	4
Île-du-Prince-Édouard	8	0	2
Nouvelle-Écosse	78	15	4
Nouveau-Brunswick	58	12	1
Québec	818	224	190
Ontario	1 384	307	200
Manitoba	234	35	14
Saskatchewan	124	23	8
Alberta	873	139	34
Colombie-Britannique	603	122	46
Territoires	7	0	0
Canada	**4 228**	**886**	**503**

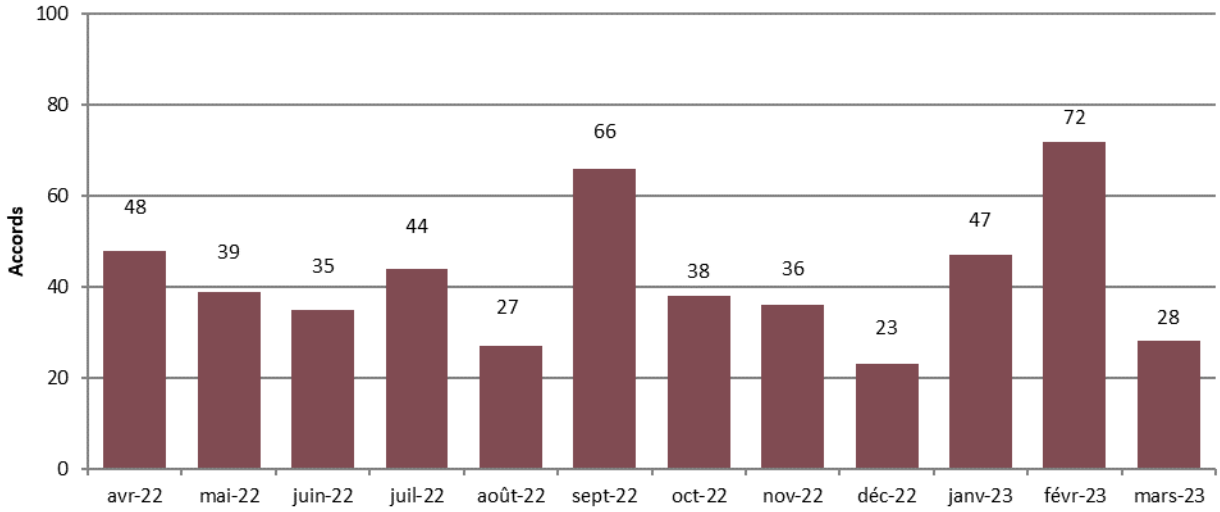
Source : Emploi et Développement social Canada, Système commun de subventions et contributions.

Malgré la vigueur de l'économie, le nombre d'accords a fluctué au cours de 2022-23 (consulter le graphique 19). La hausse marquée de septembre 2022 a été suivie par la baisse du mois d'août 2022, ce

[73] Selon les données de Service Canada recueillies auprès des employeurs aux termes des demandes.

qui serait attribuable au coût élevé de l'emprunt, lequel a alourdi les pressions financières sur les entreprises. En 2022-23, la Banque du Canada a relevé son taux directeur pour le faire passer de 0,75 % à 4,75 % en réponse à l'inflation. Cette mesure a laissé plusieurs ménages avec moins d'argent pour se procurer les biens et services essentiels et non essentiels. De même, la mesure a contribué aux pressions exercées sur les entreprises (déjà touchées par les incidences de la pandémie et les perturbations des marchés internationaux). La baisse de la demande de biens et de services a forcé plusieurs entreprises à retarder ou à annuler des investissements et des projets et à recourir à des programmes comme celui de Travail partagé pour conserver les employés en attendant la relance des activités.

Graphique 19 — Nombre d'accords de Travail partagé par mois, Canada, avril 2022 à mars 2023



Source : Emploi et Développement social Canada, Système commun de subventions et de contributions.

En mars 2023, le taux d'inflation était de 4,3 % par rapport au sommet de 8,1 % atteint en juin 2022. Alors que les coûts d'emprunt élevés ont continué d'exercer des pressions à la baisse sur la demande, la baisse des prix de l'énergie et l'amélioration de la situation du côté des chaînes d'approvisionnement ont contribué à réduire les coûts de production et permis aux entreprises de conserver leurs marges. Malgré la hausse du nombre d'accords en février 2023, l'amélioration des conditions économiques a tout de même permis de réduire leur nombre en 2022-23.

En 2020-21 et 2021-22, le nombre d'accords de Travail partagé était réparti à part presque égale entre les industries productrices de biens et les industries productrices de services. En 2022-23, les industries productrices de biens représentaient une plus grande part des accords de Travail partagé que les industries productrices de services. Quelque 67 % des accords de Travail partagé ont été signés dans les industries productrices de biens, comparativement à 27 % dans les industries de services. En 2022-23, la part des accords de Travail partagé dans les industries productrices de services a reculé de 16,6 points de pourcentage par rapport à l'exercice précédent (consulter le tableau 48).

Tableau 48 — Nombre et part en pourcentage des accords de Travail partagé selon l'industrie, 2019-20 à 2022-23

Industrie	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Industries productrices de biens	**266 (71,9 %)**	**1 750 (41,4 %)**	**498 (56,2 %)**	**336 (66,8 %)**
Exploitation minière, exploitation des carrières, et extraction pétrolière et gazière	5 (1,4 %)	56 (1,3 %)	9 (1,0 %)	2 (0,4 %)
Construction	25 (6,8 %)	262 (6,2 %)	33 (3,7 %)	26 (5,2 %)
Fabrication	223 (60,3 %)	1 363 (32,3 %)	443 (50,0 %)	302 (60 %)
Autres industries productrices de biens	13 (3,5 %)	69 (1,6 %)	13 (1,5 %)	6 (1,2 %)
Industries productrices de services	**104 (28,1 %)**	**2 476 (58,6 %)**	**388 (43,8 %)**	**137 (27,2 %)**
Vente en gros	10 (2,7 %)	257 (6,1 %)	33 (3,7 %)	12 (2,4 %)
Vente au détail	16 (4,3 %)	307 (7,3 %)	56 (6,3 %)	11 (2,2 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	24 (6,5 %)	621 (14,7 %)	71 (8,0 %)	45 (8,9 %)
Autres industries productrices de services	54 (14,6 %)	1 289 (30,5 %)	228 (25,7 %)	69 (13,7 %)
Canada	**370 (100,0 %)**	**4 224 (100,0 %)**	**886 (100,0 %)**	**503 (100,0 %)**

Source : Emploi et Développement social Canada, Système commun de subventions et contributions.

Un important moteur de l'économie canadienne, les petites entreprises (comptant 1 à 99 employés)[74] représentent plus de 97 % des entreprises[75]. Toutefois, elles sont particulièrement vulnérables aux ralentissements économiques, vu qu'elles ont généralement un accès limité au capital et aux ressources nécessaires pour se rétablir en période difficile. C'était tout particulièrement le cas au début de la pandémie, lorsque les petites entreprises canadiennes ont été les premières à faire face aux répercussions du ralentissement économique et les dernières à s'en remettre. Preuve en est la répartition des accords de Travail partagé selon la taille des entreprises au cours de 2022-23, où plus de 99 % des accords ont permis d'aider des petites et moyennes entreprises (499 employés ou moins) à se remettre des perturbations de leurs activités commerciales. Cette forte représentation des petites et moyennes entreprises parmi les accords de Travail partagé a été constante depuis 2008-09. Le tableau 49 illustre le nombre d'accords de Travail partagé signés avec des entreprises comptant de 1 à 99 employés rémunérés par exercice financier.

Tableau 49 – Nombre d'accords de Travail partagé signés avec des petites entreprises (comptant de 1 à 99 employés), 2018-19 à 2022-23

Exercice financier	Accords avec des entreprises comptant de 1 à 99 employés rémunérés
2018-19	138
2019-20	313
2020-21	3 582
2021-22	750
2022-23	448

Source : Emploi et Développement social Canada, Système commun de subventions et contributions.

[74] Une petite entreprise compte de 1 à 99 employés rémunérés.

[75] Innovation, Sciences et Développement économique Canada, Principales statistiques relatives aux petites entreprises (Ottawa : ISDEC, Direction de la recherche et de l'analyse, 2022)

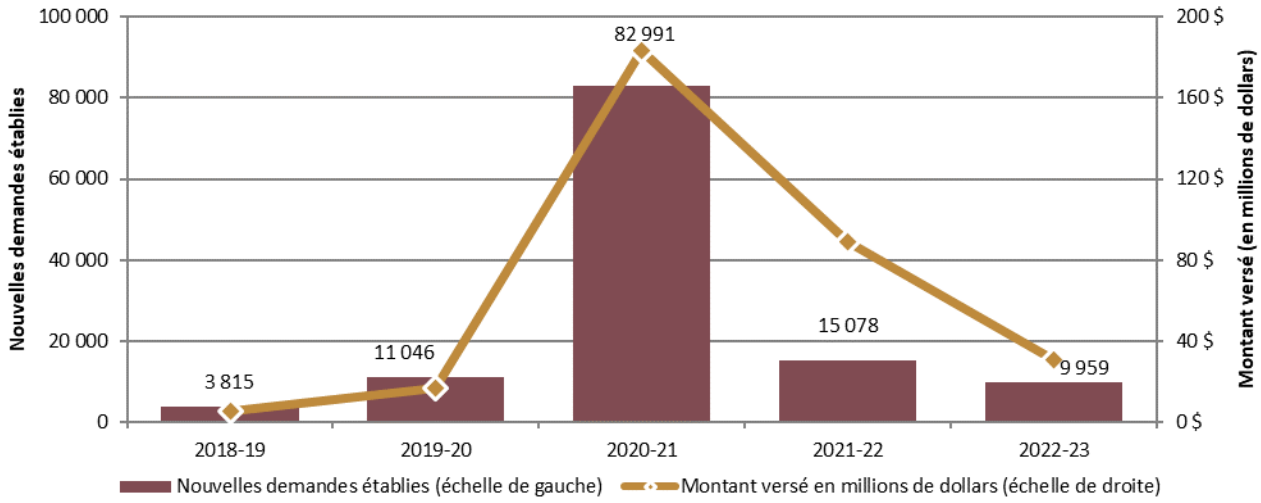
2.5.4 Employés — Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montants versés

Pour avoir droit aux prestations d'assurance-emploi en vertu d'un accord de Travail partagé, les employés doivent satisfaire les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi. Différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi ont été mises en place au cours des derniers exercices financiers, alors que l'économie et le marché du travail se remettaient des perturbations de la COVID-19. Ces mesures temporaires de l'assurance-emploi comprenaient l'élargissement des critères d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, y compris ceux des prestations de Travail partagé (consulter la Section 2.1).

Les critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi ont varié au cours des derniers exercices financiers, selon le moment où les demandes ont été établies. En 2022-23, les critères d'admissibilité pour la période du 1er avril 2022 au 24 septembre 2022 (première moitié de 2022-23) étaient différents de ceux de la période du 25 septembre 2022 au 31 mars 2023 (deuxième moitié de 2022-23). Les critères d'admissibilité en 2021-22 étaient également différents de ceux en 2022-23. Par conséquent, la comparaison entre les exercices financiers devrait se faire avec prudence.

Au cours de 2022-23, l'activité économique a repris dans l'ensemble des secteurs et des régions, provoquant ainsi la baisse constante du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé. Près de 10 000 demandes de prestations de Travail partagé ont été établies en 2022-23, comparativement à environ 15 000 demandes établies au cours de l'exercice précédent, soit une baisse de 34,0 % (consulter le graphique 20). Le montant versé en prestations de Travail partagé est passé de 88,8 millions de dollars en 2021-22 à 30,6 millions de dollars en 2022-23, soit une baisse de 65,5 %.

Graphique 20 — Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montants versés, Canada, 2018-19 à 2022-23



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de Travail partagé a été versé.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Demandes : Le nombre de nouvelles demandes de prestations et les montants versés variaient d'une province et d'un territoire à l'autre, la plupart des provinces et des territoires ayant connu une baisse du nombre de demandes. L'Ontario et le Québec ont continué de représenter un peu plus de 77 % des nouvelles demandes et des montants versés (consulter le tableau 50). Du côté du Nunavut, des Territoires du Nord-Ouest et du Yukon, aucune demande n'a été établie en 2022-23.

Tableau 50 — Nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montants versés selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, 2021-22 à 2022-23

Région	Nouvelles demandes établies Total 2020-21	Nouvelles demandes établies Total 2021-22	Nouvelles demandes établies Total 2022-23	Montants versés (en millions de dollars) 2020-21	Montants versés (en millions de dollars) 2021-22	Montants versés (en millions de dollars) 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	498	24	15	1,0 $	0,2 $[R]	0,1 $
Île-du-Prince-Édouard	121		40	0,3 $	0,1 $[R]	0,0 $
Nouvelle-Écosse	2 029	96	39	3,8 $	2,3 $	0,2 $
Nouveau-Brunswick	1 253	119		2,3 $[R]	0,5 $	0,1 $
Québec	19 666	3 816	3 666	36,1 $	22,2 $	8,7 $
Ontario	29 381	8 285	3 900	68,3 $	40,6 $	15,0 $
Manitoba	6 733	411	1 354	11,2 $	4,6 $	1,4 $
Saskatchewan	1 742	250	39	5,6 $	1,4 $	0,6 $
Alberta	11 770	788	334	32,9 $	9,6 $	1,4 $
Colombie-Britannique	9 758	1 289	572	21,8 $	7,2 $	3,1 $
Territoires du Nord-Ouest	40	0	0	0,1 $[R]	0,0 $	0,0 $
Sexe						
Hommes	52 895	10 277	6 532	117,8 $	56,7 $	20,3 $
Femmes	30 096	4 801	3 427	65,6 $	32,0 $	10,3 $
Groupe d'âge						
24 ans et moins	4 272	1 102	731	7,6 $	3,7 $	1,5 $
25 à 44 ans	36 683	5 708	3 519	76,7 $	30,1 $	10,0 $
45 à 54 ans	21 295	3 861	2 439	48,7 $	25,2 $	8,1 $
55 ans et plus	20 741	4 407	3 270	50,5 $	29,8 $	11,0 $
Industrie						
Industries productrices de biens	**43 142**	**12 161**	**8 658**	**97,3 $**	**59,3 $**	**23,3 $**
Fabrication	40 246	11 863	8 410	88,2 $	56,4 $	22,5 $
Autres industries productrices de biens	2 896	298	248	9,0 $	2,8 $	0,7 $
Industries productrices de services[R]	**37 959**	**2 550**	**1 192**	**81,7 $**	**28,1 $**	**7,0 $**
Commerce de gros	10 321	655	341	18,9 $	4,8 $	1,2 $
Services professionnels, scientifiques et techniques	8 474	261	294	17,9 $	3,5 $	1,2 $
Autres industries productrices de services[R]	19 164	1 634	557	44,9 $	19,8 $	4,6 $
Non classifié[*]	**1 890**	**X**	**109**	**4,5 $**	**1,4 $**	**0,3 $**
Canada	**82 991**	**15 078**	**9 959**	**183,5 $**	**88,8 $**	**30,6 $**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de Travail partagé a été versé.

[*] Pour certaines demandes, l'information n'était pas disponible dans les données.

[R] Données révisées.

X Données supprimées aux fins de confidentialité.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Données démographiques : Les femmes représentaient 34,4 % des nouvelles demandes en 2022-23, comparativement à 31,8 % en 2021-22. La part des prestations de Travail partagé versées aux femmes a diminué de 2,4 points de pourcentage au cours de la même période.

Répartition par âge : En 2022-23, la répartition par âge des prestataires est restée relativement stable par rapport à l'exercice précédent, à part une légère augmentation de la part des nouvelles demandes établies par des personnes âgées de 55 ans et plus. Les personnes âgées de 25 à 54 ans continuaient de représenter environ 60 % des demandes établies et des prestations versées. De leur côté, les jeunes étaient toujours sous-représentés pour ce qui est du nombre de nouvelles demandes de prestations de Travail partagé établies, par rapport à leur part quant à l'emploi national (14 % en mars 2023)[76].

Secteurs : Les points saillants quant aux industries dans lesquelles travaillaient les prestataires de prestations de Travail partagé sont:

- les employés des industries productrices de biens représentaient 87 % des demandes de prestations de Travail partagé établies et avaient reçu 76 % des montants versés en 2022-23
- le nombre de demandes de prestations de Travail partagé et les montants versés ont connu des baisses beaucoup plus substantielles du côté des industries productrices de services en 2022-23, comparativement à 2021-22. Les prestataires provenant de l'industrie de la Fabrication continuaient de représenter la plupart des demandes de prestations de Travail partagé en 2022-23

2.5.5 Niveau et durée des demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé

Les prestations hebdomadaires de Travail partagé versées aux prestataires sont déterminées selon :

- les salaires des employés
- le calcul du taux de prestations d'assurance-emploi
- l'ampleur de la réduction des heures de travail (entre 10 % et 60 %)

Comme le mentionne la Section 2.1, le calcul du taux de prestations hebdomadaires variait au cours des exercices financiers précédents (2020-21 et 2021-22) selon le moment de l'établissement des demandes. Cela s'expliquait par les 2 différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi introduites en réponse à la pandémie de COVID-19. Toutes les demandes établies en 2022-23 étaient assujetties à la disposition relative aux meilleures semaines variables puisqu'aucune mesure temporaire liée aux taux de prestations hebdomadaires n'était en vigueur au cours de la période visée. Par conséquent, les taux moyens de prestations hebdomadaires de Travail partagé pour 2020-21, 2021-22 et 2022-23 ne sont pas totalement comparables.

Le taux moyen de prestations hebdomadaires de Travail partagé était de 130 $ en 2022-23 pour l'ensemble du Canada (consulter le tableau 51), soit environ 10 % inférieur à celui de l'exercice financier précédent[77].

[76] Statistique Canada, Enquête sur la population active. Tableau : 14-10-0287-01, données désaisonnalisées.
[77] Le programme de Travail partagé offre un revenu partiel venant compenser les réductions des heures normales. La réduction du nombre d'heures de travail peut fluctuer au cours de la durée de l'accord, ce qui entraine des fluctuations dans les taux de prestations hebdomadaires des prestataires. Ainsi, le niveau de prestations observé pour les demandes de Travail partagé n'est pas directement comparable aux autres types de prestations d'assurance-emploi.

Tableau 51 — Taux moyen de prestations hebdomadaires d'assurance-emploi de Travail partagé, selon la région, le sexe, l'âge et l'industrie, Canada, 2019-20 à 2022-23

Région	2019-20	Total 2020-21	Total 2021-22	2022-23
Province de l'Atlantique	151 $	122 $	127 $	152 $
Québec	136 $	127 $	146 $	139 $
Ontario	127 $	139 $	138 $	137 $
Manitoba	149 $	119 $	142 $	77 $
Saskatchewan	152 $	154 $	190 $	142 $
Alberta	159 $	139 $	174 $	138 $
Colombie-Britannique	142 $	130 $	160 $	152 $
Yukon	s.o.	143 $	s.o.	s.o.
Territoires du Nord-Ouest	s.o.	180 $	s.o.	s.o.
Nunavut	s.o.	197 $	s.o.	s.o.
Sexe				
Hommes	143 $	134 $	151 $	134 $
Femmes	124 $	131 $	132 $	123 $
Groupe d'âge				
24 ans et moins	134 $	122 $	142 $	119 $
25 à 44 ans	139 $	132 $	147 $	132 $
45 à 54 ans	140 $	134 $	143 $	129 $
55 ans et plus	138 $	137 $	145 $	132 $
Industrie				
Industries productrices de biens	138 $	136 $	145 $	127 $
Industries productrices de services	143 $	129$ [R]	141 $	153 $
Canada	**139 $**	**133 $**	**145 $**	**130 $**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de Travail partagé a été versé.

[R] Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

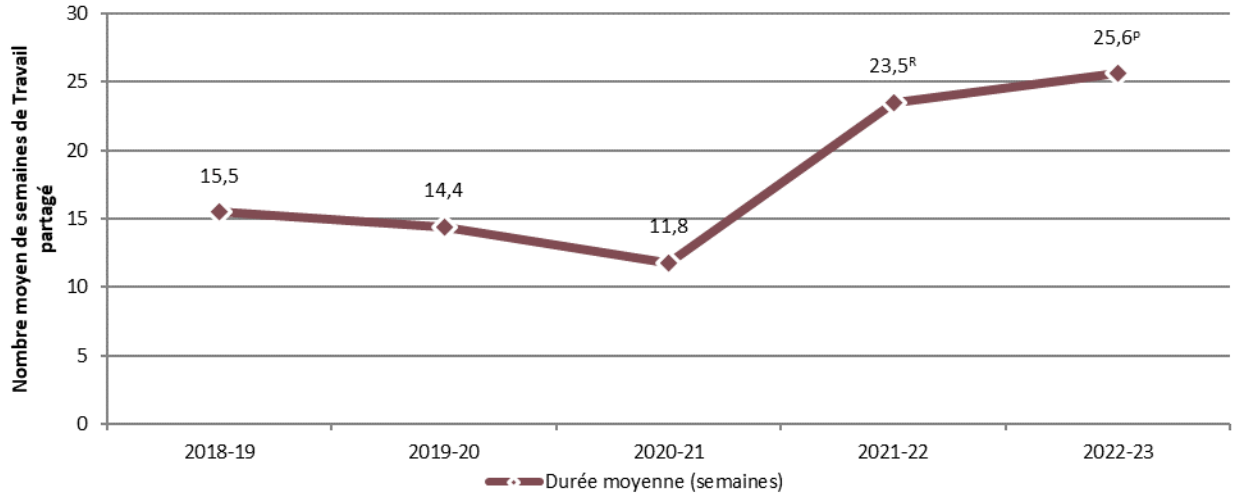
Le taux moyen de prestations hebdomadaires de Travail partagé a reculé dans la plupart des provinces en 2022-23, sauf dans celles de l'Atlantique. Le Manitoba a affiché le taux de prestations hebdomadaires moyen le plus faible, alors que les provinces de l'Atlantique et la Colombie-Britannique ont affiché le plus élevé en 2022-23.

Les hommes ont continué à afficher un taux de prestations hebdomadaires moyen plus élevé par rapport à celui des femmes, ce qui est probablement attribuable aux différentes industries dans lesquelles ils travaillent. Le taux de prestations hebdomadaires moyen était relativement similaire d'un groupe d'âge à l'autre en 2022-23. Le taux de prestations des jeunes travailleurs était en moyenne inférieur.

Comme il a été le cas au cours des exercices financiers précédents, le taux moyen de prestations hebdomadaires de Travail partagé variait d'une industrie à l'autre en 2022-23. Il était supérieur dans les industries productrices de services, alors qu'il a reculé dans les industries productrices de biens par rapport à 2021-22. L'industrie de l'Hébergement et de la restauration avait le taux moyen le plus élevé en 2022-23, alors qu'il était le plus faible dans l'industrie du Commerce de gros (consulter l'annexe 2.22.3).

Comme le démontre le graphique 21, la durée moyenne des demandes de prestations de Travail partagé complétées en 2022-23 était de 25,6 semaines, poursuivant la tendance à la hausse par rapport à l'exercice financier précédent. Cela s'expliquerait par la baisse du nombre d'accords qui ont pris fin de façon anticipée (consulter la sous-section 2.5.6).

Graphique 21 — Durée moyenne des demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé complétées, 2018-19 à 2022-23



Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de Travail partagé a été versé.
P Données préliminaires.
R Données révisées.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

2.5.6 Accords de Travail partagé ayant fait l'objet d'une résiliation anticipée et mises à pied évitées

Lorsqu'un accord de Travail partagé prend fin avant la date prévue, il s'agit d'une résiliation anticipée. La résiliation anticipée[78] peut être attribuable à plusieurs raisons :

- une reprise des activités normales de l'entreprise
- une décision de procéder à des mises à pied d'employés, ou
- une fermeture de l'entreprise

En 2022-23, la part des résiliations anticipées est passée sous la barre des 50 %, poursuivant une tendance à la baisse depuis 2021-22. En 2020-21, la part des résiliations anticipées était à son niveau le plus élevé, soit 79 % de tous les accords. La baisse du nombre de résiliations anticipées et de nouveaux accords au cours de 2021-22 et 2022-23 pourrait signifier une reprise économique (avec un nombre croissant d'employeurs qui retourneraient à leurs activités normales). Historiquement, le nombre de demandes de prestations de Travail partagé augmente en cas de récession économique et diminue en périodes de relance et de croissance économique. Les résiliations anticipées par exercice financier figurent au tableau 52 et au graphique 22.

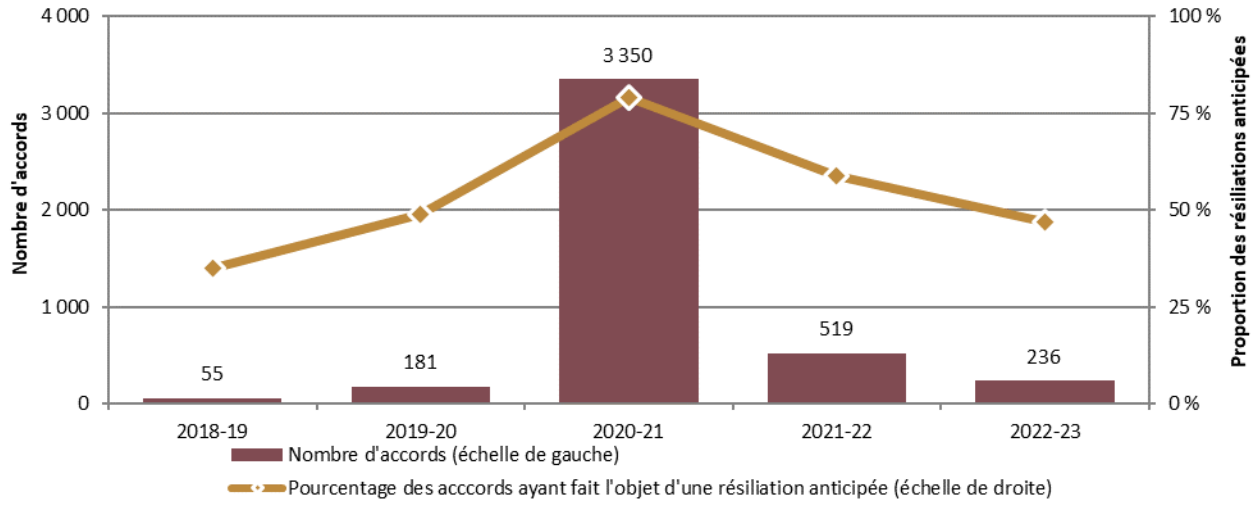
[78] Advenant la mise à pied d'un employé au cours d'un accord de travail partagé ou à la fin de celui-ci, l'employé peut demander de faire transférer sa demande pour toucher des prestations régulières d'assurance-emploi. La durée de celle-ci se prolongerait du nombre de semaines de prestations de Travail partagé.

Tableau 52 – Résiliations anticipées, Canada, 2018-19 à 2022-23

Exercice financier	Résiliation anticipée
2018-19	55
2019-20	181
2020-21	3 350
2021-22	519
2022-23	236

Source : Emploi et Développement social Canada, Système commun de subventions et contributions.

Graphique 22 — Nombre et taux annuels de résiliations anticipées d'accords de Travail partagé, 2018-19 à 2022-23



Source : Emploi et Développement social Canada. Système commun pour les subventions et les contributions.

2.6 Prestations spéciales de l'assurance-emploi

Les prestations spéciales de l'assurance-emploi offrent un soutien temporaire du revenu aux employés, aux travailleurs autonomes qui participent au régime et aux pêcheurs, qui sont admissibles et qui ne peuvent travailler en raison de circonstances particulières de la vie. Ces circonstances incluent une maladie ou une blessure, une grossesse ou un accouchement, de donner des soins à un nouveau-né ou à un enfant nouvellement adopté, de donner des soins ou du soutien à une personne gravement malade ou blessée ou à quelqu'un qui a besoin de soins de fin de vie.

Pour avoir droit aux prestations spéciales de l'assurance-emploi, les employés assurés doivent avoir accumulé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence. Ce seuil d'heures minimal a changé au cours des derniers exercices financiers dû aux différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi introduites en réponse à la pandémie de COVID-19 (consulter la Section 2.1). Le minimum était de 420 heures pour les demandes établies durant la première moitié de 2022-23 en raison de la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Le minimum était de 600 heures pour les demandes établies au cours de la deuxième moitié de 2022-23 lorsque les règles originales de l'assurance-emploi ont repris à la fin de la deuxième série de mesures temporaires le 24 septembre 2022. Par conséquent, le nombre de demandes établies couvert dans les sous-sections suivantes est présenté séparément pour la première et la deuxième moitié de 2022-23. Les employés assurés devaient aussi satisfaire aux critères d'admissibilité associés aux prestations spéciales demandées et subir une réduction de leur rémunération hebdomadaire normale de plus de 40 %.

Les travailleurs autonomes peuvent avoir droit aux prestations spéciales s'ils ont choisi de s'inscrire au régime d'assurance-emploi et ont cotisé au régime durant au moins un an avant de demander ces prestations. Ils doivent aussi avoir un revenu net provenant d'un emploi autonome qui satisfait le seuil minimal d'admissibilité au régime[79] au cours de l'année civile antérieure à leur demande et répondre aux autres critères d'admissibilité spécifiques aux prestations spéciales demandées. Dans le cadre des mesures temporaires de l'assurance-emploi, le seuil de revenu minimal d'admissibilité au régime pour les travailleurs autonomes a été réduit pour se qualifier aux prestations spéciales. Pour les demandes de prestations établies sous la deuxième série de mesures temporaires de l'assurance-emploi, le seuil de revenu minimal d'admissibilité pour les travailleurs autonomes a été réduit de manière équivalente à la réduction de 30 % des heures pour le nombre d'heures minimum pour se qualifier aux prestations spéciales au cours de la même période (soit, de 600 heures à 420 heures).

La sous-section 2.6.1 donne un aperçu des prestations spéciales en ce qui concerne le nombre de nouvelles demandes de prestations établies, le montant versé et le niveau des prestations. Les sous-sections suivantes présentent chacune des prestations spéciales de l'assurance-emploi. La sous-section 2.6.2 discute des prestations de maternité et des prestations parentales. La sous-section 2.6.3 examine les prestations

[79] Ce seuil était de 8 092 $ pour les demandes de prestations établies en 2022 (une mesure temporaire a réduit ce seuil à 5 289 $ pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022) et 8 255 $ pour les demandes établies en 2023. Les pêcheurs indépendants pouvaient également avoir droit aux prestations spéciales avec une rémunération provenant de la pêche, consulter la Section 2.4 pour les détails.

de maladie. Les prestations de compassion, les prestations pour proches aidants d'adultes et celles pour proches aidants d'enfants sont présentées aux sections 2.6.4, 2.6.5 et 2.6.6, respectivement. Pour terminer, la sous-section 2.6.7 examine le recours aux prestations spéciales par les travailleurs autonomes ayant choisi de s'inscrire au régime d'assurance-emploi. Aux fins de la section suivante, par demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi, on considère les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations spéciales a été versé[80].

2.6.1 Aperçu des demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi

Le nombre de nouvelles demandes de prestations spéciales est passé de 704 600 au cours de 2021-22 à 657 800 au cours de 2022-23 (consulter le tableau 53). Les demandes de prestations de maladie ont diminué le plus (-43 980), suivi par les demandes de prestations de maternité (-6 380) et les demandes de prestations parentales (-5 760). Cette diminution peut être en partie attribuable aux différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi qui ont facilité l'accès aux prestations durant la période précédente (consulter la Section 2.1). En ce qui concerne les prestations pour proches aidants, le nombre de nouvelles demandes a légèrement augmenté pour les proches aidants pour enfants et pour adultes comparativement à 2021-22, tandis qu'il a légèrement diminué pour les prestations de compassion.

Tableau 53 – Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi et montant versé selon le type de prestations, Canada, 2021-22 à 2022-23

Type de prestations	Nombre de demandes Total 2021-22	Nombre de demandes Première moitié de 2022-23	Nombre de demandes Deuxième moitié de 2022-23	Nombre de demandes Total 2022-23	Montant versé (en millions de dollars) 2021-22	Montant versé (en millions de dollars) 2022-23
Maternité	176 910	90 290	80 240	170 530	1 474,7 $	1 356,3 $
Parentales	241 900	126 110	110 030	236 140	3 589,9 $	3 499,6 $
Maladie	462 460	199 570	218 910	418 480	2 461,9 $	2 003,4 $
Compassion	6 775	3 311	3 308	6 619	46,0 $	42,4 $
Proches aidants d'adultes	12 541	6 961	6 311	13 272	79,6 $	74,7 $
Proches aidants d'enfants	5 634	3 270	2 585	5 855	45,4 $	41,2 $
Canada	**704 620**	**325 360**	**332 460**	**657 820**	**7 697,6 $**	**7 017,5 $**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations spéciales de l'assurance-emploi a été versé. La somme des nouvelles demandes établies par type de prestations peut différer du total, étant donné que les prestataires peuvent toucher plusieurs types de prestations dans le cadre d'une seule demande.
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données sur les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations de maladie reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi, alors que celles sur les demandes de prestations de compassion, de prestations pour proches aidants d'adultes et de prestations pour proches aidants d'enfants reposent sur un échantillon de 100 %.

À l'instar des années précédentes, les prestations de maladie ont continué de représenter près des deux tiers (63,6 %) des demandes de prestations spéciales établies pour l'ensemble de 2022-23. Au cours de la même période, 35,9 % et 25,9 % des demandes de prestations spéciales incluaient respectivement des prestations parentales et des prestations de maternité. Environ 2,0 % de l'ensemble des demandes de

[80] Les données administratives de l'assurance-emploi utilisées sont celles en date du mois d'août 2023. Elles reposent sur un échantillon de 10 % des demandes pour les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations de maladie; et sur un échantillon de 100 % des demandes de prestations de compassion, de prestations pour proches aidants d'adultes et de prestations pour proches aidants d'enfants.

prestations spéciales comportaient des prestations pour proches aidants d'adultes, 1,0 % avaient des prestations de compassion et 0,9 % incluaient des prestations pour proches aidants d'enfants[81].

Le montant total versé en prestations spéciales est passé de 7,7 milliards de dollars au cours de 2021-22 à 7,0 milliards de dollars au cours de 2022-23. Le montant total versé a diminué pour tous les types de prestations comparativement à 2021-22. Cette diminution du montant versé est attribuable à la baisse globale dans le nombre de demandes de prestations spéciales d'assurance-emploi établies au cours de 2022-23 ainsi qu'à la fin des mesures temporaires de l'assurance-emploi qui fournissaient généralement un taux de prestations hebdomadaires supérieur pour les demandes de prestations établies lors de la première série de mesures temporaires.

Au cours de 2022-23, les femmes ont établi une plus grande part (61,7 %) des demandes de prestations spéciales comparativement aux hommes (38,3 %). Cette répartition des demandes par sexe est restée pratiquement inchangée par rapport aux exercices financiers précédents. Les femmes ont aussi continué de recevoir une plus grande part des montants versés en prestations spéciales que les hommes au cours de 2022-23 (79,9 % et 20,1 %, respectivement). Ceci s'explique notamment par le fait que seules les femmes peuvent toucher des prestations de maternité, qu'une plus grande proportion de femmes que d'hommes reçoivent des prestations parentales, et qu'en moyenne, les hommes qui en reçoivent touchent un plus petit nombre de semaines de prestations parentales que les femmes.

En fonction de l'âge, les prestataires âgés de moins de 45 ans ont continué d'établir les deux tiers (66,1 %) des nouvelles demandes de prestations spéciales et de toucher la plus grande part du montant total versé en prestations spéciales (83,1 %) au cours de 2022-23.

Excluant les prestations parentales prolongées, qui sont versées à un taux de prestations inférieur aux autres types de prestations spéciales (consulter la sous-section 2.6.2), le taux de prestations hebdomadaires moyen était de 525 $ pour les demandes de prestations spéciales établies au cours de 2022-23.

Pour tous les types de prestations spéciales confondus, la part des demandes touchant le taux de prestations hebdomadaires maximum était de 43,9 % au cours de 2022-23.

Prestations spéciales de l'assurance-emploi et entreprises

Selon les données fiscales de 2021, soit les dernières microdonnées disponibles au moment de la rédaction du présent rapport, il y avait environ 231 400 entreprises (18,5 % de l'ensemble des entreprises en 2021) liées à l'établissement d'une demande de prestations spéciales de l'assurance-emploi en tant qu'employeurs actuels ou derniers employeurs des prestataires (consulter le tableau 54). Il s'agit d'une augmentation de 1,8 point de pourcentage (p.p.) par rapport à 2020.

[81] La somme des parts de chaque type de prestations spéciales ne totalise pas 100 % parce que les prestataires peuvent toucher plusieurs types de prestations dans le cadre d'une seule demande.

Tableau 54 – Entreprises, emploi et demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi selon la taille des entreprises*, Canada, 2021

Taille des entreprises	Nombre d'entreprises	Nombre d'entreprises comptant au moins 1 employé touchant des prestations spéciales de l'assurance-emploi	Répartition de l'emploi** (Part en %)	Répartition des bénéficiaires de prestations spéciales de l'assurance-emploi*** (Part en %)	Répartition des bénéficiaires de prestations de maladie de l'assurance-emploi*** (Part en %)
Petite	1 133 860	137 750	21,4 %	17,1 %	18,6 %
Petite à moyenne	96 650	74 320	19,2 %	21,8 %	25,6 %
Moyenne à grande	16 450	16 040	16,0 %	19,1 %	21,5 %
Grande	3 300	3 290	43,4 %	42,0 %	34,3 %
Canada	**1 250 260**	**231 390**	**100,0 %**	**100,0 %**	**100,0 %**

* Les petites entreprises sont celles qui emploient de 1 à 19 employés. Les entreprises de petite à moyenne taille comptent de 20 à 99 employés, et les entreprises de moyenne à grande taille, de 100 à 499 employés. Les grandes entreprises emploient 500 travailleurs ou plus.

** Le nombre de travailleurs d'une entreprise est celui des personnes ayant un revenu d'emploi de cette dernière, comme indiqué sur le formulaire T4. Le nombre de travailleurs est ajusté afin que chaque membre de la population active ne soit compté qu'une seule fois et que les travailleurs qui travaillaient pour plus d'une entreprise soient pris en compte. Par exemple, si un travailleur a gagné 25 000 $ au service d'une première entreprise et 25 000 $ au service d'une deuxième, ce dernier est codé comme 0,5 employé dans le cas de la première entreprise et 0,5 dans le cas de la deuxième.

*** Ces données reposent sur le nombre de personnes touchant des prestations spéciales d'assurance-emploi ou des prestations de maladie d'assurance-emploi en 2021.

Sources: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi. Données administratives de l'Agence du Revenu du Canada (ARC). Les données administratives de l'ARC reposent sur un échantillon de 100 %.

La répartition de la main-d'œuvre et des prestataires de prestations spéciales de l'assurance-emploi sont à peu près similaires par taille d'entreprise, contrairement aux prestations régulières de l'assurance-emploi où les grandes entreprises sont sous-représentées (consulter la Section 2.2). Dans le cas des prestations spéciales, l'écart le plus important entre la distribution des emplois et celle des prestataires a été observé dans les petites entreprises, avec une différence de 4,3 p.p. Tandis que les enjeux liés au réaménagement des effectifs dans un contexte commercial ou économique difficile peuvent expliquer en partie le recours plus élevé aux prestations régulières de l'assurance-emploi chez les travailleurs des petites entreprises, l'utilisation des prestations spéciales de l'assurance-emploi est probablement plus liée au profil démographique de la main-d'œuvre, aux situations individuelles et à la nature du travail dans l'industrie.

Cependant, lorsque la répartition de la main-d'œuvre est comparée uniquement avec celle des prestataires de prestations de maladie de l'assurance-emploi, les grandes entreprises sont sous-représentées (-9,1 p.p.). Cet écart peut s'expliquer notamment par le fait que les grandes entreprises sont généralement plus susceptibles d'offrir des régimes d'assurance-invalidité de courte durée à leurs employés. Les employés qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie ou d'une blessure et qui sont couverts par le régime de leur employeur peuvent ne pas avoir à demander des prestations de l'assurance-emploi, puisque les prestations des régimes enregistrés doivent être versées avant les prestations de l'assurance-emploi.

2.6.2 Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi

Les prestations de maternité sont offertes aux personnes admissibles qui ne peuvent pas travailler parce qu'elles sont enceintes ou qu'elles ont accouché récemment. Les bénéficiaires de prestations de maternité doivent fournir à Service Canada une déclaration signée attestant leur grossesse et la date prévue ou réelle de l'accouchement. Les personnes admissibles peuvent toucher jusqu'à 15 semaines de prestations de

maternité. Les prestations peuvent commencer à être versées à compter de la 12e semaine précédant la date prévue de l'accouchement et ne peuvent être versées après la 17e semaine suivant la date réelle de la naissance de l'enfant.

Les prestations parentales de l'assurance-emploi sont versées aux parents admissibles qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un (ou plusieurs) nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté. Les demandeurs doivent fournir une attestation signée indiquant la date de naissance de l'enfant ou s'il s'agit d'une adoption, la date de placement de l'enfant chez eux ainsi que le nom et l'adresse de l'autorité d'adoption. Les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

Les prestations parentales standards offrent aux parents jusqu'à 40 semaines de prestations payables sur une période maximale de 12 mois (ceci comprend les cinq semaines supplémentaires de prestations offertes aux parents qui partagent les prestations parentales). Un parent ne peut pas recevoir plus de 35 semaines de prestations standards. Le taux de prestations est de 55 % de la rémunération hebdomadaire assurable, jusqu'au montant maximum de 638 $ en 2022 et 390 $ en 2023.

Les prestations parentales prolongées permettent aux parents d'obtenir jusqu'à 69 semaines de prestations payables sur une période maximale de 18 mois (ceci comprend les huit semaines supplémentaires de prestations offertes aux parents qui partagent les prestations parentales). Un parent ne peut pas recevoir plus de 61 semaines de prestations prolongées. Le taux de prestations est de 33 % de la rémunération hebdomadaire assurable, jusqu'au montant maximum de 383 $ en 2022 et 390 $ en 2023.

Les parents peuvent partager les prestations parentales et ils peuvent les utiliser en même temps ou à des moments différents à l'intérieur des 12 mois (prestations parentales standards) ou 18 mois (prestations parentales prolongées) de la naissance ou du placement en vue de l'adoption. Lorsque les prestations parentales sont partagées, un seul délai de carence doit être observé. Les parents doivent choisir la même option (standard ou prolongée) lorsqu'ils présentent leur demande de prestations. Le choix retenu par le premier parent lorsqu'il soumet une demande de prestations liera les 2 prestataires. Une fois que les parents commencent à recevoir des prestations parentales, ils ne peuvent pas changer d'option. Toutefois, ils peuvent modifier le partage des semaines.

Il importe de noter que les prestations de maternité et les prestations parentales versées en vertu du régime de l'assurance-emploi sont offertes à travers le Canada à l'exception du Québec. Pour les parents qui résident au Québec, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) offre, depuis le 1er janvier 2006, des prestations comparables aux salariés et aux travailleurs autonomes qui y sont admissibles.

Prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi : couverture et accessibilité

Les données de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) fournissent un portrait de ceux qui ont accès ou non aux prestations d'assurance-emploi, notamment les prestations de maternité et parentales. Cette enquête complémente les données administratives de l'assurance-emploi, ces dernières ne couvrant que ceux qui présentent une demande d'assurance-emploi. Selon les données de l'ECAE de

2022[82], 79,8 % des parents d'enfants de 18 mois et moins vivant à l'extérieur du Québec occupaient un emploi assurable en 2022. Parmi ces nouveaux parents ayant un emploi assurable, 92,4 % ont déclaré avoir reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales, ce qui est ce qui est légèrement supérieur à l'année précédente (89,3 % en 2022).

Selon les données de l'ECAE, la proportion des conjoints vivant hors du Québec qui ont reçu des prestations parentales ou avaient l'intention d'en demander est passée de 29,9 % en 2021 à 31,3 % en 2022. Cette proportion était de 11,9 % en 2017. Cette hausse peut être expliquée par les semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi qui sont offertes depuis mars 2019 aux nouveaux parents qui partagent les prestations parentales.

À l'instar des années précédentes, les données de l'ECAE de 2022 continuent de montrer que la part des nouveaux parents ayant occupé un emploi assurable au Québec et touché des prestations de maternité ou des prestations parentales en vertu du RQAP (99,3 %) est supérieure à celle des parents ayant touché des prestations de maternité ou des prestations parentales de l'assurance-emploi dans les autres régions du Canada (92,4 %). Cette situation s'explique par plusieurs facteurs, notamment la plus faible norme d'admissibilité en fonction de la rémunération en vertu du RQAP (2 000 $). De plus, au Québec, une part plus importante des conjoints ont touché des prestations parentales ou avaient envisagé de le faire (92,9 %).

Les employeurs peuvent choisir d'offrir à leurs employés un supplément aux prestations de maternité et parentales d'assurance-emploi (consulter la sous-section 2.1.2 pour plus de détails). Selon les données de l'ECAE de 2022, 43,9 % des parents d'enfants de 18 mois et moins vivant à l'extérieur du Québec ont reçu des suppléments à leurs prestations d'assurance-emploi provenant de leur employeur.

Demandes de prestations de maternité de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Le nombre total de nouvelles demandes de prestations de maternité établies était de 170 500 en 2022-23. La répartition du nombre de demandes par province et territoire est restée stable entre la première et la deuxième moitié de 2022-23. L'Ontario a continué de représenter la moitié des demandes de prestations de maternité (consulter le tableau 55).

[82] En 2020, le questionnaire et la population d'enquête de l'ECAE ont été remaniés pour tenir compte des changements apportés au régime d'assurance-emploi. La population d'enquête des parents a été élargie pour passer des mères d'un enfant d'un an ou moins aux parents d'un enfant de 18 mois ou moins, afin d'inclure les pères de familles sans parent de sexe féminin et les parents qui ont choisi de recevoir des prestations parentales prolongées. En raison de ces changements, les résultats pour 2020 et les années suivantes ne sont pas totalement comparables avec ceux des années précédentes.

Tableau 55 – Demandes de prestations de maternité de l'assurance-emploi et montant versé selon la province ou le territoire et l'âge, Canada, 2021-22 à 2022-23

Province ou territoire	Nombre de demandes de prestations Total 2021-22	Nombre de demandes de prestations Première moitié de 2022-23	Nombre de demandes de prestations Deuxième moitié de 2022-23	Nombre de demandes de prestations Total de 2022-23	Montant versé (en millions de dollars) 2021-22	Montant versé (en millions de dollars) 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	2 140	1 190	970	2 160	19,2 $	16,7 $
Île-du-Prince-Édouard	1 170	560	460	1 020	9,7 $	8,1 $
Nouvelle-Écosse	5 510	2 570	2 500	5 070	45,3 $	38,0 $
Nouveau-Brunswick	4 600	2 260	1 820	4 080	36,1 $	33,2 $
Québec	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	89 190	46 120	40 580	86 700	743,1 $	697,3 $
Manitoba	9 000	4 470	3 490	7 960	70,4 $	60,6 $
Saskatchewan	7 860	3 930	3 370	7 300	65,8 $	56,0 $
Alberta	29 080	14 620	13 770	28 390	245,3 $	222,7 $
Colombie-Britannique	27 310	14 110	12 870	26 980	230,8 $	216,2 $
Yukon	410	120	160	280	3,3 $	2,5 $
Territoires du Nord-Ouest	380	220	110	330	3,6 $	2,8 $
Nunavut	260	120	140	260	2,1 $	2,2 $
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	11 430	6 280	5 460	11 740	90,7 $	71,2 $
25 à 39 ans	157 560	79 920	70 930	150 850	1 320,7 $	1 219,0 $
40 ans et plus	7 920	4 090	3 850	7 940	63,3 $	66,1 $
Canada	**176 910**	**90 290**	**80 240**	**170 530**	**1 474,7 $**	**1 356,3 $**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maternité de l'assurance-emploi a été versé.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Les femmes âgées de 25 à 39 ans ont établi 88,5 % des nouvelles demandes de prestations de maternité durant toute la période examinée, tandis que les femmes âgées de 24 ans et moins et celles âgées de 40 ans et plus représentaient respectivement 6,9 % et 4,7 % des nouvelles demandes. La distribution des demandes selon les groupes d'âge est semblable à celle observée dans les années précédentes.

Le montant versé en prestations de maternité a atteint 1,4 milliard de dollars en 2022-23, comparativement à 1,5 milliard de dollars en 2021-22 (consulter le tableau 55). Les montants versés en prestations de maternité ont diminué dans chaque province et territoire, à l'exception du Nunavut, où l'on observe une légère augmentation, par rapport à l'exercice financier précédent. Parallèlement, les mères âgées de 25 à 39 ans touchaient 89,9 % des paiements de prestations de maternité en 2022-23, alors que les mères âgées de 24 ans et moins et celles âgées de 40 ans et plus ont touché 5,3 % et 4,9 %, respectivement.

Les prestations de maternité se combinent souvent, dans le cadre d'une même demande, avec d'autres types de prestations, en particulier avec les prestations parentales (98,3 %) et les prestations de maladie (16,4 %). En effet, 98,3 % des demandes de prestations de maternité complétées en 2022-23 incluaient d'autres types de prestations de l'assurance-emploi (consulter la sous-section 2.1.3).

En 2022-23, le taux de prestations de maternité hebdomadaires moyen était de 541 $, et 51,3 % de ces prestations ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires. En moyenne, le taux de prestations

de maternité hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies dans les territoires et par les mères âgées de 40 ans et plus (consulter l'annexe 2.14.3).

Demandes de prestations parentales de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Le nombre total de nouvelles demandes de prestations parentales établies s'est chiffré à 236 140 en 2022-23, ce qui est plus bas que le nombre établi en 2021-22 (consulter le tableau 56). Les prestations parentales prolongées comptaient pour 18,1 % de toutes les demandes établies en 2022-23, similaire aux exercices financiers précédents. Les demandes provenant de parents adoptants ont continué de représenter moins de 1,0 % (environ 1 200) de toutes les demandes de prestations parentales en 2022-23.

Tableau 56 – Demandes de prestations parentales de l'assurance-emploi et montant versé selon le type de prestations, la province ou le territoire, le sexe et l'âge, Canada, 2021-22 à 2022-23

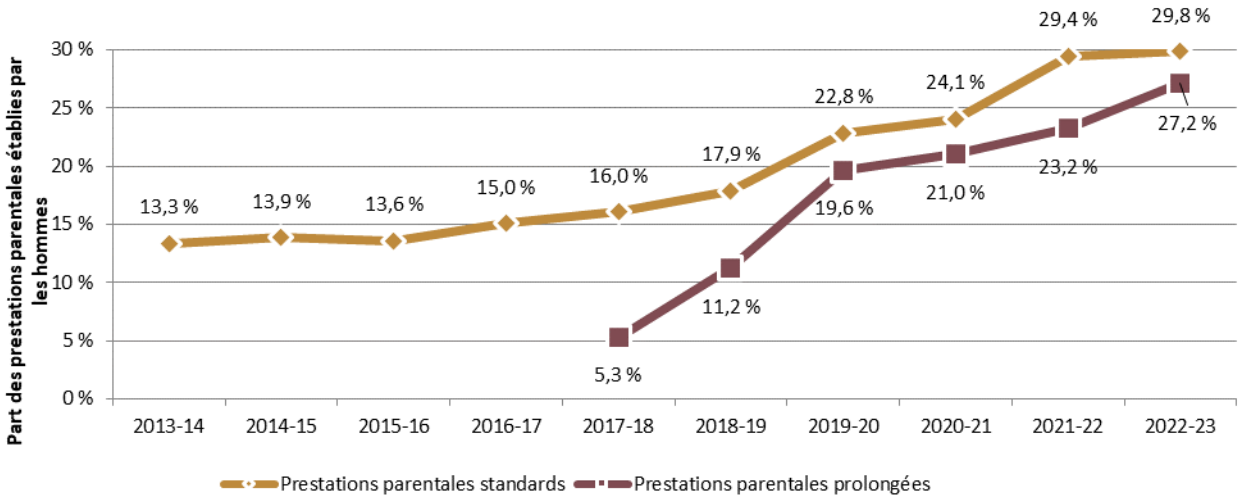
Type de prestations parentales	Nombre de demandes de prestations Total 2021-22	Nombre de demandes de prestations Première moitié de 2022-23	Nombre de demandes de prestations Deuxième moitié de 2022-23	Nombre de demandes de prestations Total 2022-23	Montant versé (en millions de dollars) 2021-22	Montant versé (en millions de dollars) 2022-23
Standards	195 960	102 580	90 820	193 400	2 939,4 $	2 793,6 $
Prolongées	45 940	23 530	19 210	42 740	650,5 $	706,0 $
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	2 540	1 640	1 240	2 880	45,3 $	44,1 $
Île-du-Prince-Édouard	1 690	750	600	1 350	21,7 $	21,7 $
Nouvelle-Écosse	7 750	3 910	3 590	7 500	106,4 $	108,2 $
Nouveau-Brunswick	6 180	3 120	2 600	5 720	84,6 $	85,5 $
Québec	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	123 250	65 530	56 380	121 910	1 787,6 $	$1 779,7
Manitoba	11 990	6 200	4 970	11 170	178,5 $	166,4 $
Saskatchewan	9 750	4 870	4 220	9 090	163,1 $	148,1 $
Alberta	38 340	19 540	17 880	37 420	598,6 $	569,7 $
Colombie-Britannique	39 020	19 890	17 950	37 840	581,6 $	555,5 $
Yukon	580	210	280	490	8,0 $	7,4 $
Territoires du Nord-Ouest	420	250	160	410	7,6 $	8,1 $
Nunavut	390	200	160	360	7,0 $	5,3 $
Sexe						
Hommes	68 350	36 530	32 740	69 270	411,0 $	441,8 $
Femmes	173 550	89 580	77 290	166 870	3 179,0 $	3 057,8 $
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	12 670	6 800	6 120	12 920	222,1 $	170,9 $
25 à 39 ans	210 240	109 920	95 230	205 150	3 167,0 $	3 103,7 $
40 ans et plus	18 990	9 390	8 680	18 070	200,9 $	225,0 $
Canada	**241 900**	**126 110**	**110 030**	**236 140**	**3 589,9 $**	**3 499,6 $**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé.
Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

La répartition des demandes de prestations parentales par province et territoire est demeurée relativement stable en 2022-23 par rapport à 2021-22. Au cours de la période examinée, la majorité des nouvelles demandes de prestations parentales ont été établies par des femmes (70,7 %). Toutefois, la part des demandes établies par des hommes a continué d'augmenter pour atteindre 29,3 % en 2022-23. Cette proportion plus élevée peut être attribuable aux semaines supplémentaires de prestations qui sont offertes

aux parents d'un enfant né ou adopté le 17 mars 2019 ou après, et qui partagent les prestations parentales. Le graphique 23 illustre la part des demandes de prestations parentales établies par des hommes au cours des dix dernières années.

Graphique 23 – Part des demandes de prestations parentales d'assurance-emploi établies par des hommes, par type de prestations parentales*, Canada, 2013-14 à 2022-23



Remarque: Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé.
* Il n'y a pas de données pour les prestations parentales prolongées avant 2017-18 étant donné que ces prestations sont entrées en vigueur à partir du 3 décembre 2017.
Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Les demandes établies par des prestataires âgés de 25 à 39 ans représentaient 86,9 % des nouvelles demandes de prestations parentales en 2022-23, tandis que celles établies par des prestataires âgés de 24 ans et moins et de 40 ans et plus représentaient 5,5 % et 7,7 %, respectivement. Par rapport à l'année précédente, la distribution des demandes de prestations parentales en fonction de l'âge est restée pratiquement identique.

Le montant versé en prestations parentales totalisait 3,5 milliards de dollars en 2022-23, comparativement à 3,6 milliards de dollars pour l'exercice financier précédent (consulter le tableau 56). Les paiements en prestations parentales prolongées représentaient 20,2 % du montant total payé en prestations parentales en 2022-23, ce qui est similaire à la proportion (18,1 %) de ces demandes parmi toutes les demandes de prestations parentales.

Toutes les provinces et tous les territoires ont enregistré des baisses de leur montant versé en prestations parentales comparativement à 2021-22, sauf l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et les Territoires du Nord-Ouest. Le montant versé aux hommes représentait 12,6 % du montant total payé en prestations parentales en 2022-23, alors que les demandes établies par des hommes comptaient pour 29,3 % des nouvelles demandes de prestations parentales établies durant la même période. Ceci peut s'expliquer, en partie, par le plus petit nombre de semaines de prestations parentales généralement reçues par les hommes comparativement aux femmes. La répartition des montants versés

en prestations parentales par groupe d'âge en 2022-23 est sensiblement la même que celle des nouvelles demandes établies au cours de la période.

Tel que mentionné plus haut, le taux de prestations (soit 55 % ou 33 % de la rémunération hebdomadaire moyenne) et le montant maximum hebdomadaire sont différents selon que le prestataire reçoit les prestations parentales standards ou prolongées.

En 2022-23, le taux de prestations parentales standards hebdomadaires moyen était de 560 $. Au cours de l'exercice financier, 59,1 % des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires associé aux prestations parentales standards. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires moyen était plus élevé pour les prestations parentales standards établies au Yukon, par les hommes et par les prestataires âgés de 40 ans et plus (consulter l'annexe 2.15.5).

En 2022-23, le taux de prestations parentales prolongées hebdomadaires moyen était de 339 $. Au cours de l'exercice financier, 58,6 % des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires associé aux prestations parentales prolongées. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires moyen était plus élevé pour les prestations parentales prolongées établies dans les territoires, par les hommes et par les prestataires âgés de 40 ans et plus (consulter l'annexe 2.15.9).

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

Tel qu'observé lors des exercices financiers précédents, les mères ont utilisé la quasi-totalité des semaines de prestations de maternité auxquelles elles avaient droit. En 2022-23, 92,4 % des mères ont touché des prestations de maternité pendant les 15 semaines qui leur étaient offertes. La durée moyenne des demandes de prestations de maternité complétées était de 14,6 semaines pour la période examinée (consulter le tableau 57).

Tableau 57 – Durée moyenne des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi complétées, Canada, 2022-23

Type de prestations	Hommes[p]	Femmes[p]	Familles[p]
Maternité	s.o.	14,6	s.o.
Non partagées			
Parentales standards	17,9	32,7	s.o.
Parentales prolongées	34,7	57,0	s.o.
Partagées			
Parentales standards	8,6	31,7	37,9
Parentales prolongées	17,1	54,8	64,2

Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maternité ou en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé.

[p] Résultats préliminaires.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données sur la durée des demandes de prestations de maternité et parentales reposent sur un échantillon de 100 %.

Parmi les demandes complétées en 2022-23, 37,3 % de celles qui touchaient des prestations parentales standards avaient partagé des semaines de prestations, comparativement à 43,1 % de celles qui recevaient des prestations parentales prolongées. La proportion de parents partageant les prestations parentales a

augmenté par rapport à l'exercice financier précédent où 31,8 % des prestations parentales standards et 39,5 % des prestations parentales prolongées étaient partagées.

Lorsque les semaines de prestations étaient partagées, les femmes et les hommes ont touché, en moyenne, 31,7 et 8,6 semaines de prestations, respectivement, dans le cas des prestations parentales standards, comparativement à 31,2 et 8,7 semaines en 2021-22. Dans le cas des prestations parentales prolongées, les femmes et les hommes ont touché en moyenne 54,8 et 17,1 semaines de prestations, respectivement, comparativement à 53,8 et 16,4 en 2021-22 (consulter le tableau 57). Le nombre combiné de semaines de prestations parentales utilisées par les familles était, en moyenne, de 37,9 semaines pour les demandes de prestations parentales standards, et de 64,2 semaines pour les demandes de prestations parentales prolongées.

De toutes les familles qui partageaient des prestations parentales standards, 88,4 % ont utilisé au moins une des semaines supplémentaires qui leur étaient offertes, et un peu plus de la moitié (56,1 %) ont utilisé les 40 semaines de prestations parentales auxquelles elles avaient droit. Du côté des prestations parentales prolongées qui ont été partagées, 81,4 % des familles ont utilisé au moins une des semaines supplémentaires offertes, alors que 37,1 % ont utilisé les 69 semaines de prestations parentales disponibles.

Dans presque toutes les familles, les parents ont utilisé des semaines de prestations de maternité ou de prestations parentales en même temps. Il y avait, en moyenne, 5,2 semaines de chevauchement pour les familles qui touchaient des prestations parentales standards, et 8,1 semaines pour celles qui recevaient des prestations parentales prolongées.

En ce qui concerne les demandes de prestations parentales complétées en 2022-23 pour lesquelles les semaines de prestations n'ont pas été partagées, la durée moyenne des prestations parentales standards était de 32,7 semaines pour les femmes et 17,9 semaines pour les hommes. Dans le cas des demandes de prestations parentales prolongées, la durée moyenne était de 57,0 semaines pour les femmes et 34,7 semaines pour les hommes. Parmi les demandes de prestations parentales non-partagées, 71,4 % de ceux recevant des prestations parentales standards ont utilisé les 35 semaines de prestations qui leur étaient offertes, tandis que 70,5 % de ceux recevant des prestations parentales prolongées ont touché les 61 semaines de prestations auxquelles elles avaient droit.

Une évaluation ministérielle des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi[83] a été menée pour la période de 2006 à 2019. Au cours de la période à l'étude, 90 % des parents couverts par le régime d'assurance-emploi étaient admissibles aux prestations parentales et de maternité. Selon les résultats préliminaires, les changements apportés au régime en 2017 et en 2019 ont augmenté le recours par les hommes aux prestations parentales, en particulier les semaines supplémentaires de prestations offertes aux parents admissibles qui partagent les prestations. L'évaluation a également révélé que les parents qui ont perdu leur emploi avant la naissance ou l'adoption de leur enfant sont moins

[83] EDSC, Évaluation des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi (Ottawa: EDSC, Direction de l'évaluation, 2022).

susceptibles de toucher toutes les semaines de prestations parentales auxquelles ils ont droit. Cela peut s'expliquer par le fait que le maximum de 50 semaines de prestations peut être versé lorsque les prestations régulières et spéciales sont combinées (il y a toutefois une exception pour les prestations parentales prolongées). En moyenne, chaque année de la période à l'étude, 3 300 mères étaient affectées par la limite de 50 semaines de prestations qui peuvent être versées lorsque les prestations régulières et les prestations spéciales sont combinées, comparativement à moins de 500 pères. Ceci s'explique par la combinaison de prestations régulières, parentales et de maternité. Dans le cas des femmes, environ 60 % d'entre elles ne peuvent pas partager les prestations parentales non réclamées avec un époux ou un conjoint, principalement parce qu'elles étaient célibataires ou que leur époux ou conjoint n'était pas couvert par le régime d'assurance-emploi ou n'y était pas admissible.

2.6.3 Prestations de maladie de l'assurance-emploi

Les prestations de maladie sont versées aux personnes admissibles qui sont incapables de travailler en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise en quarantaine, mais qui seraient autrement disponibles pour le faire. La durée maximale exacte des prestations offertes auxquelles a droit un bénéficiaire de prestations de maladie dépend des recommandations de son médecin ou d'un professionnel de la santé dûment autorisé. Avec la protection de l'emploi qu'assurent le *Code canadien du travail* et les lois provinciales et territoriales en droit du travail, les prestations de maladie de l'assurance-emploi permettent aux prestataires de se rétablir tout en conservant leur lien avec le marché du travail. À partir du 18 décembre 2022, le nombre maximal de semaines disponibles pour les prestataires qui établissaient des demandes de maladie est passé de 15 à 26 semaines.

Programme de réduction du taux de cotisation

Les employeurs qui offrent des régimes d'assurance-invalidité de courte durée à leurs employés qui répondent à certaines exigences énoncées dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et au *Règlement sur l'assurance-emploi* peuvent inscrire leurs régimes auprès de la Commission de l'assurance-emploi afin de bénéficier d'un taux de cotisation à l'assurance-emploi inférieur au taux régulier des employeurs par l'entremise du Programme de réduction du taux de cotisation.

Pour plus de renseignements au sujet de l'incidence sur les cotisations et le nombre d'entreprises touchées, consulter la Section 2.7.

Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

En 2022-23, près de 418 500 nouvelles demandes de prestations de maladie ont été établies (consulter le tableau 58). Ce nombre est inférieur à celui de l'exercice financier précédent, où il y avait près de 462 500 nouvelles demandes de prestations de maladie établies, mais similaire aux chiffres précédents la pandémie. Sur les 418 500 nouvelles demandes de prestations de maladie établies, 27,7 % ont été établies le 18 décembre 2022 ou après cette date et avaient droit à 26 semaines de prestations de maladie. Sur une base mensuelle, en 2022-23, le nombre de demandes de prestations de maladie est resté identique aux niveaux précédant la pandémie.

Tableau 58 – Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montant versé selon la province ou le territoire, le sexe et l'âge, Canada, 2021-22 à 2022-23

Province ou territoire	Nombre de demandes de prestations Total 2021-22	Nombre de demandes de prestations Première moitié de 2022-23	Nombre de demandes de prestations Deuxième moitié de 2022-23	Nombre de demandes de prestations Total 2022-23	Montant versé (en millions de dollars) 2021-22	Montant versé (en millions de dollars) 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	12 310	5 590	7 090	12 680	65,0 $	57,0 $
Île-du-Prince-Édouard	5 460	1 860	3 470	5 330	24,3 $	21,9 $
Nouvelle-Écosse	21 110	9 270	9 900	19 170	103,8 $	81,9 $
Nouveau-Brunswick	28 040	10 170	16 480	26 650	124,4 $	110,7 $
Québec	143 640	59 230	71 020	130 250	719,6 $	602,8 $
Ontario	130 970	59 040	57 760	116 800	735,4 $	584,1 $
Manitoba	13 170	5 800	5 500	11 300	69,2 $	52,7 $
Saskatchewan	8 760	3 890	4 430	8 320	47,3 $	41,3 $
Alberta	37 950	17 010	16 870	33 880	213,8 $	169,3 $
Colombie-Britannique	60 240	27 320	25 950	53 270	353,7 $	276,8 $
Yukon	330	170	200	370	2,6 $	2,0 $
Territoires du Nord-Ouest	300	140	130	270	1,6 $	1,9 $
Nunavut	180	80	110	190	1,1 $	1,0 $
Sexe						
Hommes	199 850	78 290	98 860	177 150	1 056,1 $	914,8 $
Femmes	262 610	121 280	120 050	241 330	1 405,7 $	1 088,6 $
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	41 740	16 240	15 050	31 290	199,9 $	115,6 $
25 à 34 ans	108 020	45 390	46 440	91 830	542,9 $	403,6 $
35 à 44 ans	97 710	42 340	44 160	86 500	506,6 $	422,3 $
45 à 54 ans	92 520	40 490	44 760	85 250	519,3 $	441,8 $
55 à 64 ans	98 040	42 940	52 500	95 440	551,7 $	485,2 $
65 ans et plus	24 430	12 170	16 000	28 170	141,5 $	134,9 $
Canada	**462 460**	**199 570**	**218 910**	**418 480**	**2 461,9 $**	**2 003,4 $**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maladie de l'assurance-emploi a été versé.

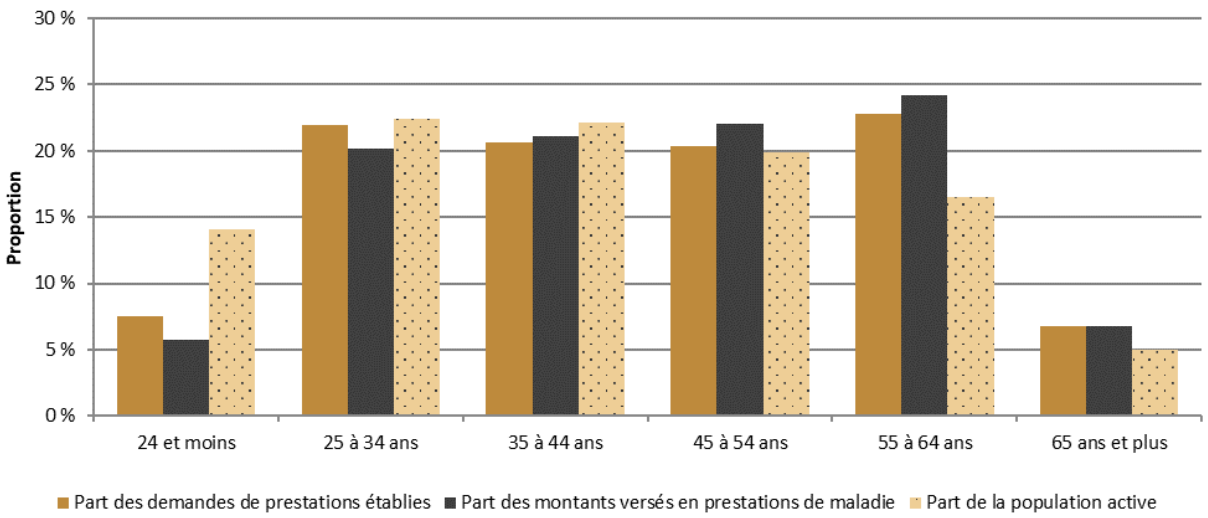
Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

En 2022-23, presque toutes les provinces et les territoires ont connu soit une baisse du nombre de demandes de prestations de maladie ou sont restées inchangées par rapport à l'exercice financier précédent, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador.

Tel que dans les exercices financiers précédents, une plus grande part des nouvelles demandes de prestations de maladie ont été établies par des femmes (57,7 %) que par des hommes (42,3 %). Les prestataires âgés de 55 à 64 ans ont établi la plus grande proportion de nouvelles demandes de prestations de maladie durant l'exercice financier (22,8 %). Proportionnellement à leur représentation dans la population active, les prestataires âgés de 24 ans et moins, de 25 à 34 ans et de 35 à 44 ans étaient les plus sous-représentés au niveau des demandes de prestations de maladie et des montants versés, tandis que les personnes âgées de 55 à 64 ans étaient les plus surreprésentées durant la période examinée (consulter le graphique 24)[84].

[84] Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0017-01.

Graphique 24 – Parts des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi, des montants versés en prestations de maladie et de la population active, selon l'âge, Canada, 2022-23



Remarque: Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maladie de l'assurance-emploi a été versé.
Sources: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi. Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0017-01.

Le montant total versé en prestations de maladie s'élevait à près de 2,0 milliards de dollars en 2022-23, ce qui représente une diminution par rapport au montant de près de 2,5 milliards de dollars en 2021-22 (consulter le tableau 58). La répartition du total des prestations de maladie par province et territoire est restée assez similaire aux exercices financiers précédents.

Comme dans le cas des nouvelles demandes de prestations, les femmes ont touché une part des montants versés en prestations de maladie un peu plus grande que celle des hommes, soit 54,3 % et 45,7 % respectivement. Les prestataires âgés de 45 ans et plus ont reçu une part plus grande du montant total des paiements en prestations de maladie que leur poids dans la population active, tandis que les prestataires âgés de 34 ans et moins ont reçu une part plus petite (consulter le graphique 24).

Par industrie, celles productrices de biens continuent d'être surreprésentées, en général, en ce qui a trait aux demandes de prestations de maladie et aux prestations totales versées. Elles représentaient 25,7 % des nouvelles demandes de prestations de maladie en 2022-23, alors qu'elles employaient 20,7 % des travailleurs (consulter le tableau 59).

Tableau 59 – Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montant versé, et emploi, selon l'industrie, Canada, 2022-23

Industrie	Nombre de demandes (en milliers) (Part en pourcentage)	Montant versé (en millions de dollars) (Part en pourcentage)	Emploi (en milliers) (Part en pourcentage)
Industries productrices de biens	**107,4 (25,7 %)**	**541,4 $ (27,0 %)**	**4 099,2 (20,7 %)**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, extraction minière, pétrolière et gazière	14,3 (3,4 %)	79,5 $ (4,0 %)	586,9 (3,0 %)
Services publics	0,6 (0,1 %)	3,2 $ (0,2 %)	151,4 (0,8 %)
Construction	40,9 (9,8 %)	219,3 $ (10,9 %)	1 573,6 (7,9 %)
Fabrication	51,5 (12,3 %)	239,4 $ (11,9 %)	1 787,3 (9,0 %)
Industries productrices de services	**299,9 (71,7 %)**	**1 416,1 $ (70,7 %)**	**15 732,7 (79,3 %)**
Commerce de gros et de détail	66,9 (16,0 %)	286,5 $ (14,3 %)	2 972,4 (15,0 %)
Transport et entreposage	22,3 (5,3 %)	120,1 $ (6,0 %)	977,9 (4,9 %)
Finance, assurances, services immobiliers et de location	11,2 (2,7 %)	56,4 $ (2,8 %)	1 378,4 (7,0 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	13,0 (3,1 %)	63,1 $ (3,2 %)	1 837,6 (9,3 %)
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien*	29,6 (7,1 %)	142,0 $ (7,1 %)	698,1 (3,5 %)
Services éducatifs	14,1 (3,4 %)	60,8 $ (3,0 %)	1 471,0 (7,4 %)
Soins de santé et aide sociale	63,9 (15,3 %)	310,3 $ (15,5 %)	2 613,9 (13,2 %)
Information, culture et loisirs**	7,0 (1,7 %)	32,6 $ (1,6 %)	820,7 (4,1 %)
Services d'hébergement et de restauration	24,9 (5,9 %)	97,9 $ (4,9 %)	1 081,4 (5,5 %)
Autres services (sauf l'administration publique)	16,4 (3,9 %)	75,1 $ (3,7 %)	726,1 (3,7 %)
Administration publique	30,9 (7,4 %)	171,1 $ (8,5 %)	1 155,1 (5,8 %)
Non classées* **	**11,2 (2,7 %)**	**45,9 $ (2,3 %)**	**s.o.**
Canada	**418,5 (100,0 %)**	**2 003,4 $ (100,0 %)**	**19 831,8 (100,0 %)**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les parts en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maladie de l'assurance-emploi a été versé.

* Comprend la gestion d'entreprises, les services administratifs, de soutien, de gestion des déchets et d'assainissement.

** Comprend les secteurs de l'information, des arts, des spectacles et des loisirs.

*** Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Sources: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi. Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0022-01 (pour l'emploi).

En 2022-23, le taux de prestations de maladie hebdomadaires moyen était de 506 $. En moyenne, le taux de prestations de maladie hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies dans les Territoires du Nord-Ouest, par les hommes et par les prestataires âgés de 45 à 54 ans (consulter l'annexe 2.16.3). Tel qu'au cours des exercices financiers précédents, un peu plus du tiers (34,4 %) des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires (consulter la sous-section 2.1.2 pour plus de détails).

Durée des prestations de maladie de l'assurance-emploi

En 2022-23, les prestataires qui établissaient des demandes avant le 18 décembre 2022 avaient droit à un maximum de 15 semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi, et ceux qui établissaient des demandes à partir du 18 décembre 2022 avaient droit à un maximum de 26 semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi. Le nombre réel de semaines d'admissibilité dépend de l'évaluation du médecin du prestataire.

Du 1er avril au 17 décembre 2022, la durée moyenne des prestations de maladie versées a été de 9,5 semaines, ce qui est presque identique à l'exercice précédent (2021-22). La durée moyenne des demandes de prestations de maladie établies et complétées à partir du 18 décembre 2022 a été de 4,6 semaines. Cette dernière durée moyenne est probablement sous-estimée en raison de la courte période qui s'est écoulée entre l'établissement et l'achèvement des demandes. La durée moyenne réelle de ces demandes ne peut être comparée à celle des demandes donnant droit à 15 semaines de prestations de maladie; par conséquent, les résultats relatifs à la durée moyenne des demandes donnant droit à 26 semaines et complétées en 2022-23 ne sont pas examinés. Les statistiques basées sur un plus grand nombre de demandes complétées et sur des données plus mûres seront présentées dans les prochains rapports de contrôle et d'évaluation.

Pour les demandes donnant droit à 15 semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi, les hommes et les femmes ont reçu en moyenne 9,2 et 9,8 semaines de prestations de maladie, respectivement. Comme par le passé, le nombre moyen de semaines de prestations de maladie versées augmente avec l'âge des prestataires. Les prestataires âgés de 24 ans et moins ont connu, en moyenne, la durée la plus courte (8,5 semaines), tandis que ceux âgés de 55 ans et plus ont enregistré la durée la plus longue (10,1 semaines).

Plus du tiers (35,1 %) de tous les prestataires ayant complété une demande de prestations de maladie avant le 18 décembre 2022 ont utilisé le nombre maximal de 15 semaines de prestations de maladie, ce qui est semblable aux exercices précédents (voir le tableau 60).

Les femmes (36,5 %) étaient généralement plus susceptibles que les hommes (33,3 %) d'utiliser le nombre maximal de semaines de prestations de maladie pour les demandes complétées avant le 18 décembre 2022. L'utilisation des 15 semaines de prestations semble être liée à l'âge des prestataires. En effet, 26,6 % des prestataires âgés de 24 ans et moins ont utilisé le nombre maximal de semaines de maladie, comparativement à 40,5 % des prestataires âgés de 55 ans et plus (voir le tableau 60).

Tableau 60 – Proportion des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi complétées qui ont utilisé la période maximale de 15 semaines de prestations selon l'âge, Canada, 2018-2019 à 2022-23

Catégorie d'âge	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22[R]	Demandes établies avant le 18 décembre 2022 et complétées au cours de 2022-23[P]
24 ans et moins	25,8 %	29,6 %	24,8 %	26,2 %	26,6 %
25 à 44 ans	31,6 %	33,0 %	28,9 %	31,9 %	31,5 %
45 à 54 ans	37,0 %	39,9 %	35,4 %	39,2 %	38,6 %
55 ans et plus	39,7 %	42,5 %	41,3 %	43,1 %	40,5 %
Canada	**34,7 %**	**37,0 %**	**33,4 %**	**35,7 %**	**35,1 %**

Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maladie de l'assurance-emploi a été versé.

[P] Données préliminaires.

[R] Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Prestations de maladie de l'assurance-emploi et régimes d'assurance-invalidité de courte durée (RAICD) offerts par les employeurs

Une analyse interne a examiné le nombre d'employeurs qui ont proposé des régimes d'assurance-invalidité de courte durée (qui sont inscrits au Programme de réduction du taux de cotisation [PRTC]) à leurs employés entre 2016 et 2019 au Canada. Elle a révélé qu'environ 2 % de tous les employeurs en moyenne avaient des régimes enregistrés auprès du PRTC au cours de cette période de quatre ans. Les petites entreprises (de 1 à 19 employés) étaient moins susceptibles d'offrir des RAICD que les grandes entreprises (500 employés ou plus) (moins de 1 % et environ 70 %, en moyenne, respectivement).

Près d'un tiers des employés au Canada étaient couverts par des RAICD enregistrés auprès du PRTC au cours de la période de quatre ans. La proportion d'employés couverts augmente avec le revenu annuel de l'emploi. Environ 8 % des employés gagnant moins de 20 000 $ par an étaient couverts, contre plus de la moitié des employés gagnant plus de 60 000 $ par an. Les femmes étaient légèrement plus susceptibles d'être couvertes que les hommes (33 % contre 31 %, en moyenne). En termes d'âge, une plus grande proportion de salariés en âge de travailler (35 à 54 ans) était couverte que les salariés plus jeunes (24 ans et moins) et les salariés plus âgés (55 ans et plus).

L'analyse a également comparé les caractéristiques de deux groupes de prestataires de prestations de maladie de l'assurance-emploi : ceux qui étaient couverts par un régime enregistré auprès du PRTC et qui ont utilisé les prestations avant de demander des prestations de maladie de l'assurance-emploi, comme l'exigent les règles de l'assurance-emploi, et ceux qui n'étaient pas couverts par un régime enregistré et qui se sont tournés directement vers les prestations de maladie de l'assurance-emploi. Les prestataires pour lesquels le régime d'assurance-emploi était le deuxième payeur étaient proportionnellement plus susceptibles d'utiliser la période maximale de 15 semaines prévue pour les prestations de maladie de l'assurance-emploi que ceux qui ne recevaient que des prestations de maladie de l'assurance-emploi (en moyenne 44 % contre 40 %, respectivement, pour la période comprise entre 2016 et 2019). En 2019, 14,4 % de tous les prestataires de prestations de maladie de

l'assurance-emploi ont eu recours à l'assurance-emploi en tant que deuxième payeur, tandis que les 85,6 % restants ont eu recours à l'assurance-emploi en tant que premier payeur*.

La majorité des employeurs bénéficiant d'une réduction du taux de cotisation dans le cadre du PRTC offraient des régimes d'indemnités hebdomadaires, qui prévoient des prestations pendant au moins 15 semaines. Étant donné que les prestataires couverts par un régime offert par leur employeur devaient utiliser toutes leurs prestations d'assurance-invalidité de courte durée avant d'établir une demande de prestations de maladie de l'assurance-emploi, il est possible que ceux qui ont utilisé les 15 semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi aient été plus susceptibles d'avoir des problèmes médicaux graves nécessitant un temps de rétablissement plus long.

* La méthode utilisée dans cette analyse interne pour déterminer si un employé est couvert ou non par le RAICD de son employeur est différente de celle utilisée dans l'étude ministérielle Mieux comprendre l'utilisation du Programme de réduction du taux de cotisation. (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2019). Des informations désagrégées au niveau de la masse salariale ont été utilisées pour faire la distinction entre les employés couverts par les RAICD de leur employeur et les employés travaillant pour des employeurs offrant des RAICD, mais qui n'étaient pas eux-mêmes couverts. Par conséquent, la proportion d'employés couverts par des RAICD est plus faible dans l'analyse interne que dans l'étude complémentaire.

2.6.4 Prestations de compassion de l'assurance-emploi

Les prestations de compassion de l'assurance-emploi offrent un soutien financier temporaire allant jusqu'à 26 semaines aux prestataires admissibles qui doivent s'absenter de leur travail pour fournir des soins ou du soutien à des membres de leur famille en fin de vie qui souffrent d'une maladie grave qui risque de causer leur décès au cours des 26 prochaines semaines (6 mois)[85]. Les prestations peuvent être versées à un proche aidant ou partagées entre des proches aidants admissibles, et seulement une de ces personnes doit observer le délai de carence. Les prestataires doivent présenter à Service Canada un certificat médical délivré par le médecin ou l'infirmier praticien du membre de la famille.

Demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

Au cours de l'exercice financier 2022-23, on comptait un peu plus de 6 600 nouvelles demandes de prestations de compassion établies, ce qui est légèrement inférieur au nombre de demandes enregistrées durant l'exercice financier précédent (consulter le tableau 61). Moins d'une demande de prestations de compassion sur 10 complétées en 2022-23 avait des semaines de prestations qui étaient partagées entre deux proches aidants admissibles ou plus (5,5 %). Cette proportion est inférieure à celle observée au cours de l'exercice financier précédent (6,6 %).

Durant la période examinée, les Prairies, la Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard ont connu une augmentation du nombre de demandes de prestations de compassion, tandis que la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, le Québec, l'Ontario et les territoires ont connu une

[85] Un membre de la famille inclut la famille immédiate ainsi que tout autre proche parent ou individu considéré comme un membre de la famille. Consulter le site Web de Service Canada pour en savoir davantage sur les termes « membres de la famille » en lien aux personnes gravement malades.

baisse (consulter le tableau 61). Toutefois, la répartition des demandes par région est restée relativement stable en 2022-23 comparativement à l'exercice financier précédent.

Les femmes ont continué d'établir la plus grande part des demandes de prestations de compassion comparativement aux hommes. Les demandes établies par des femmes représentaient 69,4 % des nouvelles demandes en 2022-23, reprenant sa tendance à la baisse observée avant la pandémie, avec une diminution de 1,1 point de pourcentage par rapport à 2021-22.

Tableau 61 – Demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, 2021-22 à 2022-23

Région	Nombre de demandes de prestations Total 2021-22	Nombre de demandes de prestations Première moitié de 2022-23	Nombre de demandes de prestations Deuxième moitié de 2022-23	Nombre de demandes de prestations Total 2022-23	Montant versé (en milliers de dollars) 2021-22	Montant versé (en milliers de dollars) 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	74	42	37	79	603,7 $	462,5 $
Île-du-Prince-Édouard	30	20	24	44	253,6 $	220,6 $
Nouvelle-Écosse	238	115	95	210	1 513,3 $	1 384,0 $
Nouveau-Brunswick	180	72	69	141	1 256,0 $	1 022,4 $
Québec	1 271	560	571	1 131	6 769,7 $	6 035,5 $
Ontario	2 887	1 438	1 382	2 820	20 180,8 $	18 781,0 $
Manitoba	225	122	142	264	1 660,9 $	1 482,9 $
Saskatchewan	145	76	75	151	1 093,8 $	872,7 $
Alberta	721	344	388	732	5 411,7 $	5 082,6 $
Colombie-Britannique	989	515	519	1 034	7 106,8 $	6 994,6 $
Territoires	15	X	X	13	143,7 $	75,5 $
Sexe						
Hommes	1 995	957	1 068	2 025	14 841,2 $	14 442,6 $
Femmes	4 780	2 354	2 240	4 594	31 152,9 $	27 971,8 $
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	142	49	71	120	868,2 $	637,3 $
25 à 44 ans	2 151	1 095	1 058	2 153	14 592,2 $	13 424,4 $
45 à 54 ans	2 143	1 023	1 021	2 044	14 091,9 $	13 156,0 $
55 ans et plus	2 339	1 144	1 158	2 302	16 441,7 $	15 196,6 $
Canada	**6 775**	**3 311**	**3 308**	**6 619**	**45 994,0 $**	**42 414,4 $**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de compassion de l'assurance-emploi a été versé.

X Des cellules ont été supprimées pour des raisons de confidentialité.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Malgré la concentration de la part des demandes de prestations sur les 3 groupes d'âge les plus élevés, les personnes âgées de 44 ans et moins ont établi une part plus petite des demandes de prestations de compassion (34,3 %) comparativement à leur représentation dans la population active au Canada (58,6 %) en 2022-23[86]. À l'inverse, les personnes âgées de 45 ans et plus ont établi une plus grande part des demandes (65,7 %) que leur poids relatif dans la population active canadienne (41,4 %). La répartition des demandes de prestations de compassion par groupe d'âge est demeurée sensiblement la même que celle observée au cours des années précédentes.

[86] Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0017-01.

Le montant total versé en prestations de compassion était de 42,4 millions de dollars en 2022-23 comparativement à 46,0 millions de dollars en 2021-22. Les montants versés en prestations de compassion ont baissé pour toutes les régions et les groupes d'âge, ainsi que pour les hommes et les femmes au cours de la période examinée (consulter le tableau 61).

Les femmes ont touché 65,9 % du montant total en prestations de compassion versées en 2022-23, comparativement à 34,1 % pour les hommes.

À l'instar des demandes de prestations de compassion, malgré la concentration de la part des demandes de prestations sur les trois groupes d'âge les plus élevés, les personnes âgées de 44 ans et moins ont continué de recevoir une part des montants versés en prestations de compassion (33,2 %) qui était inférieure à leur poids démographique dans la population active canadienne (58,6 %). À l'opposé, les prestataires âgés de 45 ans et plus ont touché une plus grande part du montant total des paiements en prestations de compassion (66,8 %) que ce qu'ils représentaient dans la population active (41,4 %).

En 2022-23, le taux de prestations de compassion hebdomadaires moyen était de 546 $. En moyenne, le taux de prestations de compassion hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies dans les territoires, par les hommes et par les prestataires âgés entre 25 et 54 ans (consulter l'annexe 2.18.3). Un peu moins de la moitié (47,8 %) des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations de compassion hebdomadaires en 2022-23, soit une baisse de 4,7 points de pourcentage par rapport à 2021-22.

Durée des prestations de compassion de l'assurance-emploi

La durée moyenne des demandes de prestations de compassion complétées en 2022-23 était de 11,6 semaines, soit une durée inchangée par rapport à 2021-22 (consulter le tableau 62).

Tableau 62 – Durée moyenne et parts des demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi complétées qui ont utilisé 26 semaines de prestations, Canada, 2018-19 à 2022-23

	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22[R]	2022-23[P]
Durée moyenne (semaines)	11,4	11,1	11,8	11,6	11,6
Part (en %) des demandes de prestations de compassion utilisant :					
26 semaines de prestations	17,2 %	16,7 %	21,5 %	19,3 %	19,4 %

Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de compassion de l'assurance-emploi a été versé.

[P] Résultats préliminaires.

[R] Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Les hommes et les femmes ont touché, en moyenne, 12,2 et 11,4 semaines de prestations de compassion, respectivement, pour les demandes complétées en 2022-23. Au cours de la même période, les prestataires âgés de 24 ans et moins ont bénéficié, en moyenne, de 11,8 semaines de prestations de compassion, alors que ceux âgés de 55 ans et plus ont touché, en moyenne, 12,2 semaines de prestations (consulter l'annexe 2.18.2).

En tout, 19,4 % des demandes de prestations de compassion complétées ont reçu le nombre maximal de 26 semaines de prestations en 2022-23 (consulter le tableau 62). Parmi les demandes complétées en

2022-23, une plus grande proportion d'hommes que de femmes ont utilisé l'ensemble des 26 semaines de prestations de compassion (21,3 % et 18,7 %, respectivement). Les prestataires âgés de 24 ans et moins étaient moins susceptibles d'utiliser l'ensemble des 26 semaines de prestations de compassion que les prestataires âgés de 55 ans et plus (19,0 % comparativement à 21,6 %).

Une étude[87] du Ministère examinant l'utilisation et la durée des prestations de compassion a confirmé que les prestataires qui prennent soin de leur conjoint (conjointe) ou qui habitent avec le bénéficiaire des soins sont les plus susceptibles d'utiliser toutes les semaines de prestations offertes. Toutefois, une des principales raisons de ne pas toucher ou demander le nombre maximal de semaines de prestations est le décès du bénéficiaire des soins, puisque les prestations se terminent la semaine où survient le décès.

2.6.5 Prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes

Les prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes sont entrées en vigueur le 3 décembre 2017. Elles sont offertes aux personnes admissibles qui s'absentent temporairement du travail pour offrir des soins ou du soutien à une personne âgée de 18 ans ou plus qui est gravement malade ou blessée. Les proches aidants peuvent avoir accès à un maximum de 15 semaines de prestations qui peuvent être partagées parmi les membres admissibles de la famille ou d'autres personnes admissibles considérées comme des membres de la famille.

Les prestataires doivent fournir à Service Canada un certificat médical délivré par le médecin ou l'infirmier praticien du membre de la famille gravement malade ou blessé. Une personne gravement malade ou blessée est quelqu'un dont l'état de santé normal s'est détérioré de manière importante en raison d'une maladie ou d'une blessure. Par conséquent, sa vie est en danger et elle a besoin des soins ou du soutien d'au moins un proche aidant. Si la personne est déjà atteinte d'un problème de santé chronique, les proches aidants ne sont pas admissibles aux prestations, à moins que l'état de santé de la personne change de façon importante à la suite d'un nouvel événement aigu mettant sa vie en danger.

Demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes, montants versés et niveaux de prestations

Au cours de 2022-23, on comptait près de 13 300 demandes de prestations pour proches aidants d'adultes établies, soit un nombre légèrement plus élevé que celui enregistré lors de la période précédente (consulter le tableau 63). Le nombre de nouvelles demandes a augmenté dans 5 provinces et territoires, tandis qu'il a diminué dans 5 autres provinces. Par rapport à 2021-22, la répartition des demandes par région est restée relativement stable, l'Ontario représentant près de la moitié (49,3 %) des demandes de prestations établies. En ce qui a trait aux différences entre les sexes, les femmes ont continué à représenter près des deux tiers (65,9 %) des demandes de prestations établies au cours de 2022-23. La répartition des demandes de prestations à travers les groupes d'âge était relativement stable comparativement à l'exercice financier précédent. Les prestataires âgés de 55 à 64 ans continuent de représenter la proportion la plus élevée des demandes de prestations parmi tous les groupes d'âge (30,9 % au cours de 2022-23).

[87] EDSC, Prestations de compassion: Mise à jour (2004/2005 à 2015/2016). (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2018).

Tableau 63 – Demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, 2021-22 et 2022-23

Région*	Nombre de demandes Total 2021-22	Nombre de demandes Première moitié de 2022--23	Nombre de demandes Deuxième moitié de 2022-23	Nombre de demandes Total 2022-23	Montant versé (en milliers de dollars) 2021-22	Montant versé (en milliers de dollars) 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	196	90	98	188	1 346,7 $	1 125,2 $
Île-du-Prince-Édouard	73	36	45	81	455,6 $	419,6 $
Nouvelle-Écosse	387	180	176	356	2 481,8 $	1 925,5 $
Nouveau-Brunswick	263	138	127	265	1 567,9 $	1 477,7 $
Québec	2 161	1 119	1 018	2 137	13 865,3 $	12 128,7 $
Ontario	5 867	3 421	3 121	6 542	37 076,1 $	36 280,1 $
Manitoba	451	259	228	487	2 701,2 $	2 553,4 $
Saskatchewan	340	169	154	323	2 007,8 $	1 857,1 $
Alberta	1 159	666	620	1 286	7 586,7 $	7 463,0 $
Colombie-Britannique	1 616	862	706	1 568	10 336,8 $	9 191,3 $
Territoires	28	21	18	39	178,3 $	276,4 $
Sexe						
Hommes	4 103	2 302	2 218	4 520	26 391,0 $	27 221,9 $
Femmes	8 438	4 659	4 093	8 752	53 213,1 $	47 476,2 $
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	259	150	126	276	1 692,0 $	1 177,6 $
25 à 34 ans	1 649	902	862	1 764	9 889,9 $	9 395,7 $
35 à 44 ans	2 351	1 373	1 219	2 592	14 777,1 $	14 245,6 $
45 à 54 ans	3 586	2 010	1 718	3 728	22 933,2 $	21 025,2 $
55 à 64 ans	3 964	2 110	1 992	4 102	25 448,7 $	24 119,8 $
65 ans et plus	732	416	394	810	4 863,3 $	4 734,1 $
Canada	**12 541**	**6 961**	**6 311**	**13 272**	**79 604,2 $**	**74 698,0 $**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes a été versé.

* Les demandes dont la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario pour des raisons de confidentialité.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Le montant versé en prestations pour proches aidants d'adultes a diminué pour s'établir à 74,7 millions au cours de 2022-23, comparativement à 79,6 millions au cours de 2021-22. Cette diminution du montant versé, malgré l'augmentation du nombre de demandes de prestations, était en partie attribuable à la fin des mesures temporaires de l'assurance-emploi qui permettaient généralement un taux de prestations hebdomadaires supérieur pour les prestations établies lors de la première série de mesures temporaires de l'assurance-emploi. Les montants versés au cours de 2022-23 ont diminué dans toutes les provinces, pour les femmes et à travers tous les groupes d'âge, mais ont légèrement augmenté dans les territoires et pour les hommes. Tout comme pour le nombre de demandes de prestations établies, il n'y avait pas de différence notable dans la répartition des montants de prestations versés par région comparativement à l'exercice financier précédent. Les femmes ont continué de recevoir une plus grande proportion des prestations versées (63,6 %) au cours de 2022-23. Cependant, la proportion des prestations versées aux hommes a augmenté de 3,3 points de pourcentage durant la période. En fonction de l'âge, les prestataires âgés de 55 à 64 ans ont reçu la plus grande proportion des prestations versées au cours de 2022-23, suivi par les prestataires âgés de 45 à 54 ans.

Au cours de 2022-23, le taux de prestations hebdomadaires pour proches aidants d'adultes était de 531 $. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies dans les territoires (598 $). En fonction du genre, les hommes avaient un taux plus élevé que celui des femmes (570 $ comparativement à 510 $), tandis que les prestataires âgés de 35 à 44 ans avaient le taux de prestations le plus élevé parmi tous les groupes d'âge (551 $) (consulter l'annexe 2.19.3).

Durée des prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes

Dans le cadre des prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes, les prestataires peuvent avoir accès à un maximum de 15 semaines de prestations qui peuvent être partagées parmi des prestataires admissibles et être réparties en segments au cours de la période de prestations de 52 semaines.

La durée moyenne des demandes de prestations pour proches aidants d'adultes complétées au cours de 2022-23 était de 10,5 semaines. Ceci est comparable à 2021-22 (11,0 semaines). Les hommes et les femmes ont reçu, en moyenne, 10,5 semaines de prestations au cours de 2022-23. Le nombre moyen de semaines reçues était légèrement plus élevé pour les prestataires âgés de 65 ans et plus (11,5 semaines) que pour les prestataires des autres groupes d'âge (variant de 9,8 à 11,1 semaines) (consulter l'annexe 2.19.2).

2.6.6 Prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants

Les prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants[88] offrent un soutien temporaire du revenu pour une période maximale de 35 semaines aux personnes admissibles qui s'absentent du travail pour fournir des soins ou du soutien à un enfant gravement malade ou blessé de moins de 18 ans. Les proches aidants peuvent inclure, en plus des parents de l'enfant, n'importe quels membres admissibles de la famille immédiate ou élargie. Les prestations peuvent être partagées entre les proches aidants, qui peuvent les recevoir simultanément ou séparément, jusqu'à concurrence du nombre maximum de semaines d'admissibilité.

Les prestataires doivent fournir à Service Canada un certificat médical délivré par le médecin ou l'infirmier praticien de l'enfant gravement malade ou blessé. Pour qu'un enfant soit jugé gravement malade, sa vie doit être en danger en raison de la maladie ou d'une blessure. De plus, il doit avoir eu un changement considérable dans l'état de santé normal de l'enfant, ce qui fait que ce dernier exige des soins ou du soutien de la part de son ou ses parent(s) ou d'un autre membre de la famille admissible.

Demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants, montants versés et niveaux de prestations

Le nombre de demandes établies de prestations pour proches aidants d'enfants s'est chiffré à près de 5 900 au cours de 2022-23, ce qui est légèrement supérieur aux 5 600 demandes enregistrées au cours de 2021-22 (consulter le tableau 64). En général, la répartition des demandes par sexe et groupe d'âge est restée semblable à celle observée au cours des années précédentes. Une plus grande part des demandes

[88] Auparavant nommées les prestations de l'assurance-emploi pour parents d'enfants gravement malades.

ont été établies par des femmes (75,3 %) que par des hommes (24,7 %). De plus, les personnes âgées de 25 à 44 ans ont établi la plus grande part des demandes (85,6 %) au cours de la période examinée.

Tableau 64 –Demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants et montant versé selon la région, le sexe et l'âge, Canada, 2021-22 à 2022-23

Région*	Nombre de demandes Total 2021-22	Nombre de demandes Première moitié de 2022-23	Nombre de demandes Deuxième moitié de 2022-23	Nombre de demandes Total 2022-23	Montant versé (en milliers de dollars) 2021-22	Montant versé (en milliers de dollars) 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	56	31	16	47	653,1 $	394,2 $
Île-du-Prince-Édouard	31	14	16	30	252,8 $	197,9 $
Nouvelle-Écosse	120	69	39	108	1 033,8 $	823,0 $
Nouveau-Brunswick	113	81	51	132	975,8 $	906,9 $
Québec	1 208	611	508	1 119	9 170,2 $	7 512,1 $
Ontario	2 163	1 278	1 054	2 332	18 363,8 $	17 279,2 $
Manitoba	185	131	78	209	1 583,2 $	1 537,6 $
Saskatchewan	228	135	98	233	1 478,7 $	1 506,6 $
Alberta	773	489	400	889	6 016,3 $	5 771,6 $
Colombie-Britannique	733	X	X	734	5 735,7 $	5 006,7 $
Territoires	24	X	X	22	163,5 $	226,0 $
Sexe						
Hommes	1 356	758	687	1 445	10 549,0 $	10 317,4 $
Femmes	4 278	2 512	1 898	4 410	34 877,9 $	30 844,4 $
Catégorie d'âge**						
24 ans et moins	231	97	84	181	1 578,2 $	963,9 $
25 à 44 ans	4 771	2 807	2 203	5 010	36 660,8 $	33 844,9 $
45 à 54 ans	569	321	260	581	6 357,2 $	5 749,2 $
55 ans et plus	63	45	38	83	830,7 $	603,7 $
Canada	**5 634**	**3 270**	**2 585**	**5 855**	**45 426,9 $**	**41 161,7 $**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants a été versé.

* Les demandes dont la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario pour des raisons de confidentialité.

** Les demandes dont la catégorie d'âge était indéterminée ont été combinées avec la catégorie des 25 à 44 ans pour des raisons de confidentialité.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

En ce qui concerne les différences entre les régions, le nombre de demandes de prestations établies en Alberta et en Ontario a augmenté au cours de 2022-23 comparativement à 2021-22. La part des demandes dans ces 2 provinces a augmenté de 1,5 p.p. et 1,4 p.p., respectivement. À l'inverse, le nombre de demandes de prestations a diminué au Québec, résultant en une baisse de 2,3 p.p. de la part des demandes établies dans cette province durant cette même période. Le nombre de demandes de prestations établies est resté semblable dans les autres régions.

Le montant versé en prestations pour proches aidants d'enfants a diminué à 41,2 millions de dollars au cours de 2022-23 comparativement à 45,4 millions de dollars au cours de 2021-22. Le montant versé en prestations a diminué dans toutes les régions (à l'exception de la Saskatchewan et des territoires), pour les 2 sexes et pour tous les groupes d'âge. Tel que les années précédentes, les femmes et les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont continué de recevoir la majorité des prestations versées pour ce type de prestations (74,9 % et 82,2 % respectivement) au cours de 2022-23. Par région, comme dans le cas des demandes établies, la part des prestations versées a diminué de 1,9 p.p. pour les prestataires résidant au Québec, tandis qu'elle a augmenté de 1,6 p.p. pour ceux résidant en Ontario.

Le taux de prestations hebdomadaires moyen pour proches aidants d'enfants était de 549 $ pour les demandes de prestations établies au cours 2022-23. En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires pour proches aidants d'enfants le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies par les hommes et par les prestataires âgés de 25 à 44 ans (consulter l'annexe 2.20.3).

Durée des prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants

En vertu des prestations pour proches aidants d'enfants, les prestataires ont droit jusqu'à 35 semaines de prestations pouvant être partagées entre les proches aidants admissibles et se diviser en segments durant la période de prestations de 52 semaines.

Les personnes recevant des prestations pour proches aidants d'enfants ont utilisé, en moyenne, 13,6 semaines de prestations au cours de 2022-23, comparativement à 15,0 semaines au cours de 2021-22. Les femmes ont reçu, en moyenne, davantage de semaines de prestations que les hommes, soit 14,1 semaines comparativement à 12,3 semaines, respectivement. Le nombre moyen de semaines de prestations utilisées était plus élevé pour les prestataires âgés de 45 à 54 ans (18,2 semaines) et pour ceux âgés de 55 ans et plus (15,0 semaines) (consulter l'annexe 2.20.2).

2.6.7 Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes

Les travailleurs autonomes peuvent présenter une demande de prestations spéciales après s'être inscrits au programme d'assurance-emploi. Les prestations spéciales qui leur sont offertes sont les mêmes que celles versées aux salariés.

Pour avoir droit aux prestations spéciales de l'assurance-emploi comme travailleurs autonomes, la personne intéressée doit :

- s'inscrire auprès de Service Canada
- cotiser à l'assurance-emploi au même taux que celui des salariés pendant au moins un an avant de pouvoir faire une demande de prestations
- attendre 12 mois à compter de la date de la confirmation de son inscription avant de faire une demande de prestations spéciales de l'assurance-emploi
- avoir gagné le montant minimal en rémunération à titre de travailleur autonome au cours de l'année civile précédant celle de la demande de prestations [89]
- avoir réduit le temps consacré à son entreprise, et ce de plus de 40 % et
- répondre aux critères d'admissibilité spécifiques aux prestations spéciales demandées [90]

Aussitôt que des travailleurs autonomes reçoivent des prestations d'assurance-emploi, ils doivent verser des cotisations basées sur leur revenu tiré d'un travail autonome pour le reste de leur vie professionnelle en tant que travailleur autonome. Ceux qui gagnent aussi un revenu d'un emploi rémunéré ont le choix de demander des prestations d'assurance-emploi en tant que travailleurs autonomes ou en tant que

[89] Pour être admissible aux prestations entre le 1er janvier 2023 et le 31 décembre 2023, vous devez avoir gagné au moins 8 255 $ en rémunération nette à titre de travailleur autonome en 2022. Ce seuil a été temporairement établi à 5 289 $ (rémunération dans l'année civile précédant l'année du début de la demande) pour les demandes de prestations établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022.

[90] De plus amples informations sont disponibles sur le site web Prestations de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes.

prestataires occupant un emploi assurable (s'ils ont versé des cotisations à l'assurance-emploi dans le cadre de leur travail rémunéré). S'ils demandent des prestations selon la première option, le calcul de leurs prestations tiendra compte de leurs revenus tirés de leur travail autonome et de leur emploi rémunéré. Par contre, s'ils optent pour la deuxième option, seuls les gains tirés de leur emploi rémunéré seront pris en considération.

En 2022-23, près de 4 800 travailleurs autonomes supplémentaires ont conclu un accord volontaire avec Service Canada, portant le nombre total des travailleurs autonomes participant au régime à près de 52 700. Cela représente une augmentation de 10,0 % par rapport à 2021-22 (consulter le tableau 65).

Tableau 65 – Travailleurs autonomes inscrits au régime de l'assurance-emploi, Canada, 2018-19 à 2022-23

Nombre de travailleurs	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Taux net d'inscription	2 046	6 572	12 778	5 268	4 792
Nouveaux participants au régime (s'étant inscrits)	2 627	7 775	17 932	6 747	6 007
Inscrits ayant annulé ou terminé leur participation (s'étant désinscrits)	-581	-1 203	-5 154	-1 479	-1 215
Total cumulatif à la fin de l'exercice	**23 286**	**29 858**	**42 636**	**47 904**	**52 696**

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de Service Canada, échantillon de 100 %.

Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes, montants versés et niveaux de prestations

Un total de 1 170 demandes de prestations spéciales ont été établies par des travailleurs autonomes en 2022-23, ce qui est légèrement supérieur à l'exercice financier précédent (consulter le tableau 66). Les types de prestations les plus souvent touchés par les travailleurs autonomes étaient les prestations de maternité et les prestations parentales.

Tableau 66 – Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes et montant versé selon le type de prestations, la région, le sexe et l'âge, Canada, 2021-22 à 2022-23

Type de prestations	Nombre de demandes de prestations Total 2021-22	Nombre de demandes de prestations Total 2022-23	Montant versé (en milliers de dollars) 2021-22	Montant versé (en milliers de dollars) 2022-23
Maternité	655	738	4 381,9 $	4 208,2 $
Parentale	764	839	10 596,4 $	9 675,6 $
Autres types de prestations spéciales de l'assurance-emploi	306	363	1 316,3 $	922,9 $
Région				
Atlantique	79	69	1 178,4 $	748,9 $
Québec	56	49	269,8 $	136,2 $
Ontario	400	457	6 556,6 $	5 931,9 $
Prairies	195	256	3 333,2 $	3 118,8 $
Colombie-Britannique et les Territoires	286	339	4 956,5 $	4 870,8 $
Sexe				
Hommes	82	101	427,3 $	372,6 $
Femmes	934	1 069	15 867,3 $	14 434,1 $
Catégorie d'âge				
29 ans et moins	141	175	2 596,2 $	2 127,7 $
30 à 39 ans	703	767	12 223,6 $	11 319,5 $
40 à 54 ans	136	162	1 299,5 $	1 168,1 $
55 ans et plus	36	66	175,3 $	191,4 $
Canada	**1 016**	**1 170**	**16 294,6 $**	**14 806,7 $**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes des travailleurs autonomes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations spéciales de l'assurance-emploi a été versé. Les nouvelles demandes établies par type de prestations peuvent ne pas correspondre au total indiqué vu que les prestataires peuvent toucher plusieurs types de prestations dans le cadre d'une seule demande.
Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

L'Ontario est la région qui a établi le plus grand nombre de demandes pour travailleurs autonomes en 2022-23, avec une part de 39,1 % de l'ensemble des demandes. Bien que les Prairies ne représentent le plus grand nombre de demandes, elles ont enregistré la plus forte augmentation par rapport à l'exercice précédent, avec une hausse de 31,3 % du nombre de demandes. Le Québec continue d'être sous-représenté pour ce qui est des nouvelles demandes de prestations établies pour travailleurs autonomes dû au fait que la province offre des prestations de maternité, parentales, d'adoption et de paternité en vertu du Régime québécois d'assurance parentale au sein duquel la participation des travailleurs autonomes est obligatoire (consulter la sous-section 2.6.2).

Comme par le passé, les femmes constituaient la grande majorité (91,4 %) des nouvelles demandes de prestations établies par des travailleurs autonomes. En fonction de l'âge, les prestataires âgés de 30 à 39 ans représentaient la plus grande part des nouvelles demandes (65,6 %). Ceci est attribuable au fait que la plupart des prestations d'assurance-emploi reçues par les travailleurs autonomes sont des prestations de maternité et des prestations parentales. À l'opposé, les prestataires âgés de 55 ans et plus représentaient la plus petite part des nouvelles demandes (5,6 %).

Le montant total versé en prestations spéciales de l'assurance-emploi aux travailleurs autonomes se chiffrait à 14,8 millions de dollars pour la période examinée, comparativement à 16,3 millions de dollars pour l'exercice financier précédent. À l'instar de la répartition des demandes par région, la plus grande part

des prestations spéciales a été versée à l'Ontario (40,1 %), tandis que la plus petite part a été versée au Québec (0,9 %).

Tel qu'observé dans le cas des demandes, les femmes ont touché la majeure partie des prestations spéciales totales versées aux travailleurs autonomes en 2022-23 (97,5 %). Par groupe d'âge, les personnes âgées de 30 à 39 ans ont aussi continué de recevoir la plus grande part des montants versés en prestations spéciales pour travailleurs autonomes.

En 2022-23, le taux de prestations hebdomadaires moyen pour les travailleurs autonomes était de 394 $[91]. En moyenne, pendant toute la durée de l'exercice financier, les taux de prestations hebdomadaires étaient les plus élevés pour les demandes établies en Colombie-Britannique et dans les territoires (439 $), par les femmes (399 $) et par les personnes âgées de 30 à 39 ans (414 $).

[91] Le taux correspond à 55 % des rémunérations hebdomadaires moyennes d'un prestataire au cours de l'exercice financier précédent où les rémunérations constituent le revenu total provenant d'un emploi autonome excluant toute perte, ce qui est calculé conformément à la *Loi de l'impôt sur le revenu,* et divisé par 52.

2.7 Information financière de l'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi est financé par des cotisations obligatoires versées par les employeurs et les employés au Canada. Ces cotisations sont basées sur la rémunération assurable des employés jusqu'au maximum de la rémunération assurable (MRA) pour une année donnée[92]. Depuis janvier 2010, les travailleurs autonomes qui ont choisi de souscrire au régime d'assurance-emploi sont également tenus de verser des cotisations à l'assurance-emploi afin d'avoir droit aux prestations spéciales de l'assurance-emploi.

Les cotisations à l'assurance-emploi et tous les autres types de revenus (tels que les intérêts et les pénalités) liés au régime d'assurance-emploi en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi* sont d'abord déposés dans le Trésor et puis crédités au Compte des opérations de l'assurance-emploi (Compte) [93]. Toutes les prestations d'assurance-emploi versées et tous les coûts administratifs couverts par la *Loi sur l'assurance-emploi* sont prélevés du Trésor et débités du Compte.

La section suivante fournit des renseignements au sujet des taux de cotisation à l'assurance-emploi et affiche les récentes tendances en matière de recettes et de dépenses enregistrées au Compte.

2.7.1 Taux de cotisation à l'assurance-emploi

Selon la définition de la *Loi sur l'assurance-emploi*, depuis le 1er avril 2016, la Commission de l'assurance-emploi du Canada (la Commission) est responsable de fixer le taux de cotisation à l'assurance-emploi. Dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, le taux est fixé selon un mécanisme d'équilibre sur sept ans (en vertu duquel le solde projeté du Compte devrait être de 0 $ sur sept ans), tel que prévu par l'actuaire principal de l'assurance-emploi. Les dépenses du régime d'assurance-emploi doivent donc correspondre aux cotisations afin d'assurer un équilibre cumulatif à la fin d'une période de sept ans. De plus, les modifications annuelles du taux de cotisation à l'assurance-emploi sont limitées par la loi à des augmentations ou à des diminutions d'au plus 5 cents par année[94]. Le taux d'équilibre prévu sur sept ans et la limite au taux de cotisation de 5 cents par année assurent un taux de cotisation stable et prévisible pour les employés et les employeurs. Les employeurs paient des cotisations à l'assurance-emploi qui correspondent à 1,4 fois le taux des employés.

Les taux de cotisation à l'assurance-emploi prévus par l'actuaire principal sont calculés en fonction des gains assurables prévus sur lesquels les cotisations sont payées. Les cotisations à l'assurance-emploi sont payées par les employeurs, les employés et les travailleurs autonomes qui ont opté pour le régime d'assurance-emploi, pour chaque tranche de 100 $ de gains assurables jusqu'au seuil du MRA annuel. En 2023, le MRA était de 61 500 $, en hausse de 1 200 $ (+2,0 %) par rapport au MRA de l'année précédente de 60 300$.

---

[92] La section 4 de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit le calcul annuel du MRA, lequel est indexé sur l'augmentation annuelle en pourcentage de la rémunération hebdomadaire moyenne de l'ensemble des industries au Canada, telle que publiée par Statistique Canada en vertu de la *Loi sur la statistique*. Cette indexation garantit que le niveau du revenu assuré reflète l'évolution de la conjoncture économique.

[93] Le Trésor est le compte financier où le gouvernement du Canada dépose tous les revenus provenant des impôts et autres recettes fédérales une fois perçues. Il s'agit également du compte à partir duquel le gouvernement puise les fonds nécessaires pour couvrir ses dépenses. Les fonds sont déposés et retirés par le receveur général du Canada.

[94] Le gouverneur en conseil peut modifier ce maximum si cela est dans l'intérêt public. La seule exception à la limite de 5 cents a été en 2017 lorsque le taux de cotisation a été réduit de 25 cents à 1,63 $ par tranche de 100 $ de gains assurables, contre 1,88 $ en 2016.

Le régime d'assurance-emploi accorde une réduction du taux de cotisation à l'assurance-emploi aux employés et aux employeurs couverts par un régime provincial qui réduit ou élimine les prestations spéciales d'assurance-emploi versées dans la province. Depuis le 1er janvier 2006, le Québec est la seule province au Canada qui administre son propre régime d'assurance parentale, connu sous le nom de Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Le RQAP verse des prestations parentales, d'adoption, de maternité et de paternité aux prestataires admissibles et est financé par les cotisations versées par les employés, les travailleurs autonomes et les employeurs du Québec. Ces prestations remplacent les prestations de maternité et parentales fournies par le régime d'assurance-emploi, et par conséquent, les cotisations à l'assurance-emploi au Québec sont réduites pour refléter les économies générées pour le régime d'assurance-emploi grâce à l'existence du RQAP.

En 2023, le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les employés (qui n'étaient pas couverts par un régime provincial d'assurance parentale) était de 1,63 $ par tranche de 100 $ de rémunération assurable. Ceci représentait une hausse maximale de 5 cents autorisée par la *Loi sur l'assurance-emploi* par rapport au taux de 2022 et faisait suite à deux années de gel du taux de cotisation à 1,58 $[95]. Par conséquent, les cotisations annuelles maximales à l'assurance-emploi payées par les employés étaient de 1 002,45 $. Comme mentionné précédemment, les employeurs paient des taux des cotisations à l'assurance-emploi qui sont 1,4 fois le taux des employés, de sorte que les employeurs contribuent environ 58 % des revenus totaux des cotisations de l'assurance-emploi contre environ 42 % pour les employés. Cela signifie que les employeurs ont payé 2,28 $ (2,282 $ non arrondi) pour chaque tranche de 100 $ de rémunération assurable de leurs employés en 2023, jusqu'à un maximum de 1 403,43 $. Les travailleurs autonomes qui ont adhéré au régime pour avoir accès aux prestations spéciales paient le même taux de cotisation à l'assurance-emploi que les employés et paient également des cotisations jusqu'à concurrence du MRA annuel[96]. En 2023, les cotisations à l'assurance-emploi pour les résidents du Québec étaient réduites de 36 cents, résultant en un taux de cotisation à l'assurance-emploi de 1,27 $ par tranche de 100 $ de rémunération assurable, tandis que pour les employeurs, il était de 1,78 $ (1,778 $ non arrondi) par tranche de 100 $ de rémunération assurable de leurs employés. Le tableau 67 résume ces informations pour les 5 dernières années.

[95] En réponse aux répercussions économiques de la pandémie de COVID-19, le gouvernement du Canada a gelé le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les années 2021 et 2022 au niveau de l'année 2020.

[96] Les travailleurs autonomes (autres que les pêcheurs) qui ont opté pour des prestations spéciales d'assurance-emploi doivent atteindre un seuil minimum de revenus de travail autonome pour l'année civile précédant la demande. Le seuil était de 7 279 $ (gains de 2019) en revenus nets de travail autonome pour les demandes établies en 2020. Il a été fixé temporairement à 5 000 $ (gains de 2020) pour les demandes établies entre le 3 janvier et le 25 septembre 2021. Il était de 5 289 $ (gains de l'année civile précédant l'année durant laquelle débute la demande de prestations) pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022.

Tableau 67 – Maximum de la rémunération assurable de l'assurance-emploi, taux de cotisation à l'assurance-emploi* et cotisation maximale annuelle pour les employés et les employeurs au Canada, 2019 à 2023

Catégorie	Cotisant	2019	2020	2021	2022	2023
Taux de cotisation pour les résidents d'une province sans régime provincial d'assurance parentale	Employés	1,620 $	1,580 $	1,580 $	1,580 $	1,630 $
	Employeurs	2,268 $	2,212 $	2,212 $	2,212 $	2,282 $
Taux de cotisation pour les résidents d'une province ayant un régime provincial d'assurance parentale (Québec)	Employés	1,250 $	1,200 $	1,180 $	1,200 $	1,270 $
	Employeurs	1,750 $	1,680 $	1,652 $	1,680 $	1,778 $
Maximum de la rémunération assurable	Employés	53 100 $	54 200 $	56 300 $	60 300 $	61 500 $
Cotisation maximale annuelle	Employés	860,22 $	856,36 $	889,54 $	952,74 $	1 002,45 $
	Employeurs	1 204,31 $	1 198,90 $	1 245,36 $	1 333,84 $	1 403,43 $

* Par tranche de 100$ de la rémunération assurable.
Source : Sommaire du Rapport actuariel de 2023 sur le taux de cotisation à l'assurance-emploi : Sommaire du Rapport actuariel de 2023 sur le taux de cotisation à l'assurance-emploi - Canada.ca

Exemple : Contributions aux cotisations à l'assurance-emploi

Olivia est une employée qui travaille dans un centre d'appels à Halifax, en Nouvelle-Écosse, et gagne 45 000 $ par année.

Basé sur le niveau de revenu d'Olivia et en supposant qu'elle soit restée employée tout au long de l'année, sa cotisation annuelle au régime d'assurance-emploi en 2023 serait de 733,50 $ au taux de cotisation de 1,63 $ pour chaque tranche de 100 $ de gains assurables. Son employeur contribuerait 1 026,90 $ en cotisations à l'assurance-emploi sur ses gains assurables, pour un total combiné de 1 760,40 $ en cotisations versées au Compte en 2023.

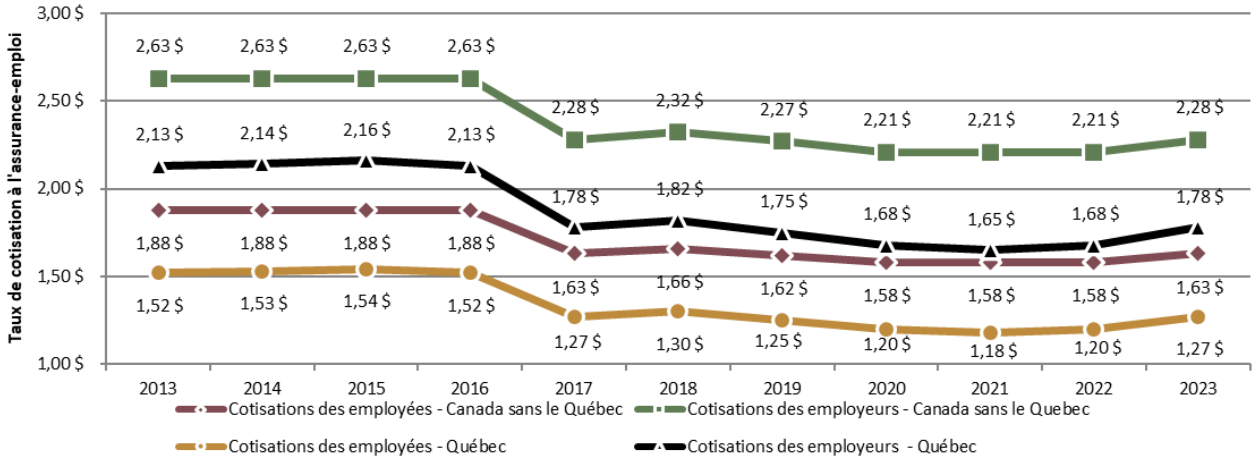
Cependant, si Olivia travaillait et vivait au Québec, sa cotisation annuelle à l'assurance-emploi en 2023 serait réduite à 571,50 $, et son employeur aurait versé 800,10 $ en cotisations à l'assurance-emploi sur ses revenus, pour un total de 1 371,60 $ en cotisations versées au Compte. Puisque les salariés payent un taux de cotisation au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) de 0,494 $ pour chaque tranche de 100 $ de gains assurables en 2023, la cotisation d'Olivia au RQAP serait de 222,30 $, tandis que la cotisation de son employeur serait de 311,40 $ (au taux de cotisation des employeurs de 0,692 $ pour chaque tranche de 100 $ de gains assurables pour chacun de leurs employés). Notez que les cotisations au RQAP sont fixées par le Conseil de gestion du Régime québécois d'assurance parentale et non par la Commission.

Le graphique 25 illustre les taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les employés et les employeurs au cours des 10 dernières années au Québec et dans le reste du Canada[97]. Le gouvernement a gelé le taux de cotisation des employés en 2014 au niveau de 2013, soit 1,88 $ par tranche de 100 $ de

[97] Différentes mesures ont été mises en place au cours de la dernière décennie pour réduire les cotisations à l'assurance-emploi versées par certains employeurs. Le crédit temporaire à l'embauche visant les petites entreprises, en vigueur de 2011 à 2013, offrait aux petites entreprises un crédit temporaire à l'embauche pouvant atteindre 1 000 $ contre une augmentation d'une année à l'autre des cotisations à l'assurance-emploi versées par les entreprises. Le crédit pour l'emploi dans les petites entreprises, introduit le 11 septembre 2014, a réduit les cotisations à l'assurance-emploi pour les petites entreprises, du taux prévu par la loi de 1,88 $ à 1,60 $ pour chaque tranche de 100 $ de gains assurables en 2015 et 2016.

rémunération assurable, et a légiféré les taux de 2015 et 2016 à ce montant. Les taux de 2021 et 2022 ont été gelés au taux de cotisation de 2020 de 1,58 $ par tranche de 100 $ de gains assurables, dans le cadre de la réponse économique du gouvernement à la COVID-19.

Graphique 25 – Taux de cotisation à l'assurance-emploi (arrondis) par 100 $ de gains assurables, Canada, 2013 à 2023



Source : Taux de cotisation à l'assurance-emploi et maximums. Taux de cotisation à l'AE et maximums – Calculer les retenues sur la paie et les cotisations - Canada.ca

2.7.2 Disposition relative au remboursement des cotisations

Dans certaines circonstances, les cotisations à l'assurance-emploi peuvent, en tout ou en partie, être remises aux cotisants, si certaines conditions sont respectées.

Le régime d'assurance-emploi comprend une disposition qui permet le remboursement des cotisations aux employés dont la rémunération assurable est égale ou inférieure à 2 000 $ au cours d'une année civile donnée, puisqu'il est peu probable que ces employés soient admissibles aux prestations d'assurance-emploi. En outre, certains employés, tels que ceux qui ont plus d'un emploi ou qui ont changé d'emploi durant l'année, peuvent payer des cotisations à l'assurance-emploi sur des gains qui excèdent le MRA et la cotisation maximale annuelle fixée pour une année d'imposition donnée. Dans ces situations, les employés affectés, au moment de produire leur déclaration de revenus, ont droit de recevoir un remboursement de la totalité ou d'une partie de leurs cotisations versées à l'assurance-emploi au cours de l'année. Cependant, aucun remboursement correspondant n'est offert aux employeurs.

Selon les données de l'Agence du revenu du Canada (ARC) sur les feuillets T4 des employeurs, 892 180 personnes en 2021 (l'année d'imposition la plus récente pour laquelle les données sont disponibles) étaient admissibles au remboursement intégral des cotisations à l'assurance-emploi en vertu de la disposition sur le remboursement des cotisations, ce qui représente 4,8 % de celles qui avaient des gains assurables[98]. Parmi ces personnes qui étaient admissibles au remboursement intégral des cotisations à

[98] Le Relevé T4 ou le Sommaire de la rémunération payée est un feuillet de renseignements fiscaux sur le revenu d'emploi, les commissions, les avantages sociaux imposables ou les allocations fournies à l'employé par l'employeur.

l’assurance-emploi, 75,2 % (671 200 personnes) avaient produit des déclarations de revenus et 67,2 % (599 730 personnes) avaient reçu un remboursement intégral des cotisations selon les données des déclarants T1 de l’ARC. Au total, 8,5 millions de dollars en cotisations ont été remboursés aux personnes admissibles en 2021. En moyenne, chaque personne admissible a reçu 14,20 $ en remboursement de cotisations à l’assurance-emploi.

Disposition relative au remboursement des cotisations à l’assurance-emploi

Une étude récente du ministère* a utilisé les données administratives de l'impôt sur le revenu (dossiers fiscaux T1 et T4) de 2006 à 2021 pour examiner la façon dont le nombre et le profil des personnes qui ont reçu le remboursement des cotisations à l'assurance-emploi ont changé au cours de la même période. De plus, elle a analysé les caractéristiques des personnes qui auraient reçu le remboursement des cotisations si le seuil (d’admissibilité) avait été indexé sur l'inflation ou le salaire minimum afin de prendre en compte la hausse de salaire au fil du temps. Enfin, l'étude a examiné la probabilité qu’une personne à faible revenu soit admissible au remboursement des cotisations à l'assurance-emploi dans le cas où le seuil aurait été indexé sur l'inflation ou le salaire minimum.

L'étude a trouvé que le nombre total de personnes ayant un revenu d'emploi a augmenté, tandis que le nombre de personnes admissibles au remboursement des cotisations à l'assurance-emploi a diminué au cours de la période étudiée. La proportion de travailleurs admissibles au remboursement des cotisations à l'assurance-emploi est passée de 4,2 % en 2006 à 3,1 % en 2021, et le montant moyen du remboursement a diminué, passant de 18 $ en 2006 à 15 $ en 2021, en raison de la baisse du taux de cotisation à l'assurance-emploi sur cette période.

L'étude a aussi montré que l'âge moyen des personnes admissibles au remboursement des cotisations à l'assurance-emploi a augmenté depuis 2006. Ceci s’explique en partie par la hausse du nombre de travailleurs âgés, autour de 65 ans, qui ont gagné moins de 2 000 $ et sont devenus admissibles au remboursement. L'étude a également dévoilé que les jeunes travailleurs à faible revenu auraient le plus bénéficié de l'indexation du seuil. Aussi, une proportion plus élevée de personnes ayant un faible revenu total ainsi que de personnes dont le/la conjoint(e) a un revenu total faible auraient reçu le remboursement des cotisations à l'assurance-emploi dans un scénario où le seuil aurait été indexé.

Enfin, l'étude stipule que les personnes à faible revenu âgées de moins de 20 ans, celles qui paient des cotisations syndicales, celles qui travaillent dans des régions où le taux de chômage est élevé et les étudiants étaient plus susceptibles de bénéficier de l'indexation du seuil (à l’inflation et le salaire minimum) que le groupe de personnes admissibles au seuil actuel.

*EDSC, Remboursements de cotisations à l'assurance-emploi (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2024).

2.7.3 Programme de réduction du taux de cotisation

Le programme de réduction du taux de cotisation (PRTC) a été mis en place en 1971 pour encourager les employeurs à fournir à leurs employés des régimes de protection du revenu à court terme. Le PRTC a reconnu les régimes qui étaient déjà offerts par les employeurs et les a encouragé à continuer de les offrir alors que les prestations de maladie de l'assurance-emploi devenaient disponibles.

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les employeurs qui offrent à leurs employés un régime agréé d'assurance-salaire, également connu sous le nom de régime d'assurance-invalidité de courte durée, et qui sont au moins équivalents à la protection offerte par les prestations de maladie de l'assurance-emploi, peuvent être admissibles à une réduction de leur cotisation à l'assurance-emploi couverte par le PRTC. Le PRTC exerce moins de pression sur le régime d'assurance-emploi puisque les employés couverts par de tels régimes d'assurance-invalidité de courte durée peuvent ne pas avoir à toucher de prestations d'assurance-emploi, ou les toucher pour une plus courte durée, étant donné que les prestations des régimes enregistrés offerts par les employeurs doivent être versées avant les prestations d'assurance-emploi.

Il y a 2 types de régimes d'assurance-salaire pour lesquels une réduction de la cotisation à l'assurance-emploi peut être accordée : le régime de congés de maladie cumulatifs payés et le régime d'indemnités hebdomadaires. Ces régimes doivent aussi répondre à certaines exigences établies par la Commission[99]. La réduction des cotisations reflète les économies moyennes générées par le Compte des opérations de l'assurance-emploi grâce à ces régimes et est versée directement aux employeurs. Comme les cotisations à l'assurance-emploi sont versées par les employeurs et leurs employés à raison du 7/12 et du 5/12 des cotisations respectivement, les employeurs auxquels une réduction a été accordée doivent veiller à ce que leurs employés en bénéficient à raison d'un montant équivalant au moins au 5/12 de la réduction.

Chaque année civile, la réduction du taux de cotisation est établie en fonction de 4 catégories de régimes approuvés; chaque régime a son propre taux, tel que précisé ci-dessous :

- Catégorie 1 : des régimes de congés de maladie cumulatifs payés qui permettent d'accumuler au moins une journée de maladie par mois et dont l'accumulation totale est d'au moins 75 jours.
- Catégorie 2 : des régimes améliorés de congés de maladie payés cumulatifs qui permettent d'accumuler au moins une journée et deux-tiers de maladie par mois et dont l'accumulation totale est d'au moins 125 jours.
- Catégorie 3 : des régimes d'indemnités hebdomadaires dont la période de prestations est d'au moins 15 semaines.
- Catégorie 4 : des régimes spéciaux d'indemnités hebdomadaires dont la période de prestations est d'au moins 52 semaines (cette réduction n'est disponible qu'aux employeurs des secteurs public et parapublic d'une province).

Les taux de réduction des cotisations sont exprimés en pourcentage de la rémunération assurable des employés. En 2023, les taux de réduction étaient de 0,25 %, 0,39 %, 0,39 % et 0,42 % de la rémunération

[99] Ces régimes doivent satisfaire aux exigences de base suivantes: fournir au moins 15 semaines de prestations d'invalidité de courte durée, équivalentes ou supérieures au niveau de prestations prévu par l'assurance-emploi, verser les prestations aux employés dans les 8 jours suivant la maladie ou la blessure (la période d'attente ne peut dépasser 7 jours consécutifs), être accessible aux employés dans les 3 mois suivant leur embauche et les couvrir 24 heures par jour. Depuis le 18 décembre 2022, le nombre maximal de semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi est passé de 15 à 26. Toutefois, les exigences de base pour être admissible au programme de réduction du taux de cotisation d'assurance-emploi demeurent inchangées. Pour les exigences spécifiques propres aux régimes de congés de maladie cumulatifs payés et aux régimes d'indemnités hebdomadaires, consulter l'annexe 1 du Guide de réduction des cotisations à l'assurance-emploi : Réduction du taux de cotisation d'assurance emploi - Annexe 1 : Critères que doivent respecter les régimes d'assurance-invalidité de courte durée - Canada.ca

assurable pour les catégories 1 à 4, respectivement[100]. Des réductions de cotisations estimées à 1 135,2 millions de dollars ont été générées par les régimes d'assurance-salaire en 2021 (l'année d'imposition la plus récente pour laquelle des données sont disponibles), comparativement à 1 023,0 millions de dollars en 2020 et 992,3 millions de dollars en 2019[101].

Une analyse interne du PRTC estimait qu'environ 24 000 employeurs profitaient de réductions des cotisations grâce au PRTC en 2019, ce qui représentait 1,8 % de tous les employeurs. Environ 6,4 millions de travailleurs étaient couverts par un régime d'invalidité à court terme offert par leurs employeurs dans le cadre du PRTC en 2019. L'analyse a aussi démontré qu'au cours de la période de 2015 à 2019, 89,0 % de tous les employeurs participant au PRTC offraient à leurs employés un régime d'indemnités hebdomadaires de catégorie 3 alors que 9,0 % des employeurs offraient un régime de congés de maladie cumulatifs de catégorie 1 et seulement 2,0 % offraient un régime d'invalidité à court terme de catégorie 2. Moins de 1,0 % des employeurs offraient un régime de catégorie 4[102]. Ces répartitions sont restées stables au cours des quatre années examinées.

2.7.4 Tendances récentes en matière de recettes et des dépenses

Conformément à l'article 64 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*, le receveur général prépare chaque année les Comptes publics du Canada pour rendre compte des opérations financières du gouvernement pour l'exercice. Selon les Comptes publics du Canada, les revenus de l'assurance-emploi se sont élevés à 27,5 milliards de dollars en 2022-23, en hausse par rapport à 24,3 milliards de dollars (+12,9 %) lors de l'exercice précédent. Au cours de la même période, les dépenses de l'assurance-emploi ont chuté de 41,5 milliards de dollars en 2021-22 à 24,2 milliards de dollars en 2022-23 (-17,3 milliards de dollars ou -41,7 %) (consulter le tableau 68).

L'importante baisse des dépenses d'assurance-emploi en 2022-23 est principalement due à la réduction des prestations de revenu résultant de la diminution progressive des mesures temporaires[103].

En fait, en 2022-23, les dépenses de l'assurance-emploi sont revenus à leur niveau d'avant la pandémie. Le Compte affichait un excédent annuel de 2,8 milliards de dollars à la fin de 2022-23 (consulter le tableau 68).

[100] Source: Bureau de l'actuaire en chef, Rapport actuariel 2023 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi (Ottawa: Bureau du surintendant des institutions financières Canada, 2022). Consulter le Tableau 13.
[101] Source: Bureau de l'actuaire en chef, Rapport actuariel 2024 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi (Ottawa: Bureau du surintendant des institutions financières Canada, 2023). Consulter le Tableau 33.
[102] Le total n'est pas égal pas à 100 % puisqu'un employeur peut offrir différentes catégories de régimes d'assurance-invalidité de courte durée à différents groupes d'employés.
[103] Consulter la Section 2.1 pour ces mesures temporaires.

Tableau 68 – Recettes et dépenses du Compte des opérations de l'assurance-emploi, Canada, 2018-19 à 2022-23 (en millions de dollars)

Compte des opérations	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Recettes*	**22 781,6 $**	**22 713,7 $**	**22 896,5 $**	**24 333,7 $**	**27 472,9 $**
Cotisations	99,6 %	99,7 %	99,9 %	99,9 %	99,8 %
Intérêts et pénalités	0,4 %	0,3 %	0,1 %	0,1 %	0,2 %
Dépenses**	**20 817,4 $**	**23 724,8 $**	**61 838,3 $**	**41 504,9 $**	**24 194,9 $**
Prestations d'assurance-emploi (Partie I)	81,0 %	74,8 %	51,0 %	89,1 %	81,3 %
Prestations d'emploi et mesures de soutien (Partie II)	11,1 %	10,4 %	4,0 %	6,1 %	10,3 %
Remboursement des prestations	-1,4 %	-1,0 %	-0,4 %	-1,2 %	-1,1 %
Prestation d'assurance-emploi d'urgence***	n/a	7,4 %	39,9 %	0,0 %	-0,3 %
Coûts administratifs	8,8 %	8,0 %	4,1 %	6,4 %	11,2 %
Créances douteuses	0,5 %	0,3 %	1,5 %	-0,1 %	-1,4 %
Financement du gouvernement du Canada – Prestation d'assurance-emploi d'urgence**	**s.o.**	**s.o.**	**27 331,4**	**(94,7)**	**(483,4)**
Surplus annuels (déficit)	**1 964,3 $**	**(1 011,1 $)**	**(11 610,3 $)**	**(17 265,9 $)**	**2 794,7 $**

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

* Comprend toutes les recettes et tout le financement provenant des cotisations à l'assurance-emploi, les intérêts dus sur les comptes débiteurs, les pénalités appliquées aux prestataires en cas de non-respect des modalités du régime d'assurance-emploi et les mesures de financement additionnelles pour l'assurance-emploi présentées dans le cadre des budgets fédéraux.

** Comprend toutes les dépenses liées au financement des opérations du régime d'assurance-emploi, notamment les versements des prestations en vertu de la partie I du régime d'assurance-emploi, les dépenses liées aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien en vertu de la partie II du régime d'assurance-emploi, le remboursement des prestations d'assurance-emploi, les frais administratifs ainsi que les créances impayées comptabilisées comme avoirs passifs dans le Compte des opérations de l'assurance-emploi.

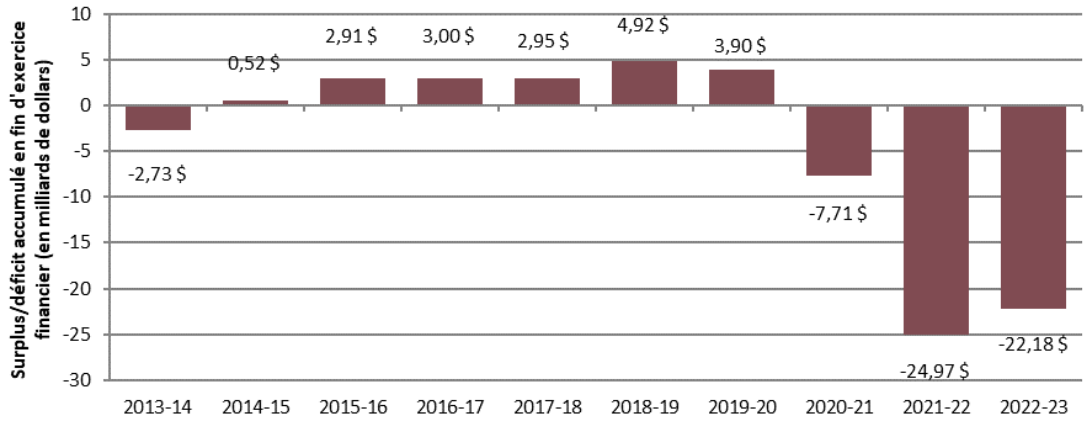
*** La prestation d'assurance-emploi d'urgence est la partie de la Prestation canadienne d'urgence qui a été administrée par Emploi et développement social Canada. Les dépenses liées aux prestations d'assurance-emploi d'urgence ont été versées à partir du Compte des opérations de l'assurance-emploi et sont comptabilisées dans le présent état financier.

**** En vertu de la section 153.111 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le Compte a été crédité de la somme déterminée par la ministre des Finances qui correspond au coût total de la prestation d'assurance-emploi d'urgence, incluant les coûts liés à cette prestation et celui de son administration. Le financement du gouvernement du Canada est comptabilisé dans la période au cours de laquelle le transfert a été autorisé. Le financement comptabilisé est composé des charges relatives à la prestation d'assurance-emploi d'urgence, des coûts supplémentaires associés à l'administration de la prestation d'assurance-emploi d'urgence, des trop-payés établis et des charges liées aux créances douteuses.

Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2023, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2023) et rapports des Comptes publics des années antérieures.

Le graphique 26 montre la situation financière du Compte à la fin de l'exercice pour les 10 dernières années. Au 31 mars 2023, le déficit accumulé du Compte était de 22,2 milliards de dollars, en baisse par rapport au déficit accumulé de 25,0 milliards de dollars à la fin de l'exercice précédent. La réduction du déficit cette année par rapport à l'année précédente est principalement due à la baisse des coûts associés aux mesures temporaires de l'assurance-emploi liées à la Partie I de l'assurance-emploi.

Graphique 26 – Situation financière du Compte des opérations de l'assurance-emploi au terme de l'exercice financier, Canada, 2013-14 à 2022-23



Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2023, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2023) et rapports des Comptes publics des années antérieures.

CHAPITRE III

Incidence et efficacité des prestations d'emploi et soutien aux travailleurs et aux employeurs (partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*

Introduction

Les activités réalisées dans le cadre de la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* aident les personnes au Canada à se préparer au marché du travail, à trouver un emploi et à le conserver. La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* dresse le cadre des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), et comprend de l'information comme l'admissibilité aux soutiens et les catégories de programmes et de soutiens que les provinces et les territoires (PT) peuvent fournir.

Les EDMT sont des ententes bilatérales entre le gouvernement du Canada et chaque province et territoire. Chaque année, dans le cadre des EDMT, plus de 2 milliards de dollars sont versés aux particuliers et aux employeurs afin qu'ils reçoivent de la formation et du soutien à l'emploi. Les prestations d'emploi et les mesures de soutien (PEMS) sont des activités qui comprennent des programmes offerts par les PT dans le contexte des EDMT, ainsi que les initiatives et programmes pancanadiens du gouvernement du Canada.

Les résultats de l'évaluation de l'EDMT indiquent que la participation générale à la plupart des PEMS améliore la participation au marché du travail et réduit la dépendance en ce qui a trait aux mesures de soutien du revenu du gouvernement, comparativement aux résultats pour des non-participants semblables.

La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* comprend également le cadre des programmes pancanadiens du gouvernement du Canada et les fonctions du Service national de l'emploi. Le gouvernement du Canada joue un rôle de leader en répondant aux défis du marché du travail qui vont au-delà des marchés locaux et régionaux. Le gouvernement du Canada, dans le cadre d'activités pancanadiennes en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, a également octroyé environ 179 millions de dollars au cours de l'exercice 2022–2023, pour trois volets de financement :

- améliorer l'accès à la formation axée sur les compétences et aux mesures de soutien à l'emploi dans un marché du travail en évolution
- donner aux travailleurs et aux employeurs canadiens l'information dont ils ont besoin pour réussir
- explorer de nouvelles possibilités d'améliorer les résultats de la participation au marché du travail

Le présent chapitre présente les résultats des PEMS atteints en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* au cours de l'exercice commençant le 1er avril 2022 et prenant fin le 31 mars 2023 (2022–2023) :

- la section 1 donne un aperçu national des programmes semblables aux PEMS offerts en vertu des EDMT
- la section 2 présente les activités de programme d'emploi des PT
- la section 3 discuter des résultats des évaluations
- la section 4 analyse des résultats de la prestation d'activités et d'initiatives pancanadiennes par EDSC

Notes à l'intention des lecteurs

1. Les données utilisées pour analyser les activités des PEMS ont été recueillies auprès des PT et des signataires d'ententes de PFCEA, en suivant un cadre de mesure du rendement normalisé. Le gouvernement du Canada et les gouvernements des PT s'efforcent continuellement de s'assurer que la qualité des données est exacte, fiable et uniforme. Bien que tous les ensembles de données soient vérifiés avant la publication, les systèmes et les changements opérationnels peuvent avoir une incidence sur la comparabilité des données d'une année à l'autre.

2. Le Canada et les PT ont créé la Stratégie de mesure du rendement de façon multilatérale au moyen du Forum des ministres du marché du travail ainsi que du Groupe de travail sur l'entente de transfert relative au marché du travail et la mesure du rendement. La mise en œuvre de la Stratégie faisait partie des EDMT signées en 2019.

3. Les totaux financiers inclus au chapitre 3 et à l'annexe 3 sont fondés sur les rapports fournis par les PT, lorsqu'ils ont été finalisés. Au moment de la publication, les états financiers audités définitifs de l'Alberta, du Yukon et du Nunavut n'avaient pas encore été reçus. Par conséquent, pour ces administrations, certaines dépenses se fondent sur des ébauches ou des états financiers de l'année précédente.

3.1 Aperçu national

3.1.1 Contexte économique et du marché du travail

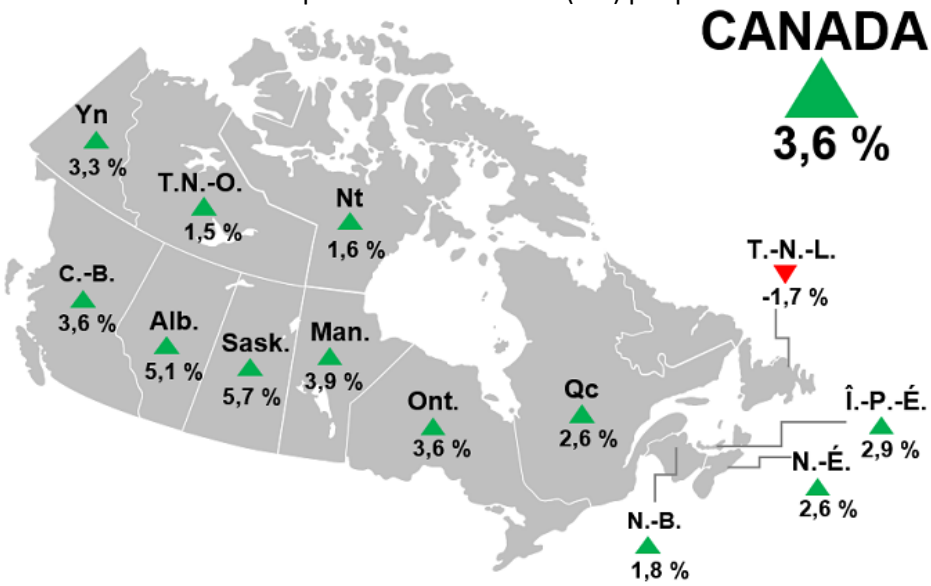
À l'échelle mondiale, l'environnement économique en 2022 a vu une guerre en Ukraine, des sanctions contre la Russie (des chocs des prix de la nourriture et de l'essence)[1], le ralentissement économique de la Chine, et les incidences continues des épidémies mondiales de COVID-19[2,3], ainsi que l'inflation, laquelle a atteint des niveaux jamais observés depuis plusieurs décennies[4]. Les banques centrales ont

[1] https://www.worldbank.org/en/news/press-release/2022/10/04/russian-invasion-of-ukraine-impedes-post-pandemic-economic-recovery-in-emerging-europe-and-central-asia
[2] https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1891849/economie-chine-croissance-pib-previsions
[3] https://www.international.gc.ca/trade-commerce/economist-economiste/q4-2022.aspx?lang=fra
[4] https://www.imf.org/fr/Publications/WEO/Issues/2022/10/11/world-economic-outlook-october-2022

augmenté les taux d'intérêt afin de tenter de maîtriser l'inflation, ce qui a donné lieu à un durcissement rapide des conditions financières en 2022[5].

Malgré ce contexte économique mondial et un accroissement marqué dans l'inflation qui a pris de l'expansion au Canada tout au long de 2022[6], l'économie canadienne demeurait résiliente. Le Canada a affiché la croissance la plus rapide parmi les pays du G7 en 2022[7] avec un produit intérieur brut réel en hausse de 3,6 %[8].

Graphique 3.1.1.1 – Variations dans le produit intérieur brut (PIB) par province et territoire en 2022



Source(s) : Tableaux 36-10-0402-02 et 36-10-0434-03.

[5] https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2022/10/rpm-2022-10-26.pdf
[6] https://www.banqueducanada.ca/wp-content/uploads/2022/10/rpm-2022-10-26.pdf
[7] https://www.budget.canada.ca/2023/report-rapport/overview-apercu-fr.html
[8] https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230501/g-a001-fra.htm

Description textuelle de l'image

Provinces et territoires	Variation du PIB en 2022
Terre-Neuve-et-Labrador	-1,7 %
Île-du-Prince-Édouard	+2,9 %
Nouveau-Brunswick	+1,8 %
Nouvelle-Écosse	+2,6 %
Québec	+2,6 %
Ontario	+3,6 %
Manitoba	+3,9 %
Saskatchewan	+5,7 %
Alberta	+5,1 %
Colombie-Britannique	+3,6 %
Yukon	+3,3 %
Territoires du Nord-Ouest	+1,5 %
Nunavut	+1,6 %
Canada	+3,6 %

La résilience des finances des ménages et des entreprises, un fort accroissement démographique (immigration)[9], ainsi qu'une demande déchaînée pour les services après la fin des mesures de protection de la population liées à la COVID-19 et une augmentation des investissements des entreprises ont alimenté la croissance[10].

Cette croissance a stimulé la reprise du marché du travail. Environ 830 000 Canadiens de plus étaient employés par rapport à la période précédant la pandémie[11], et le taux de chômage s'était établi à 5,0 % en mars 2023[12]. En comparaison, le taux de chômage en février 2020, observé avant la pandémie, se chiffrait à 5,7 %[13]. Les taux de chômage de la plupart des PT ont également chuté en 2022–2023 par rapport à l'exercice 2021–2022.

Un niveau record de 80 % des Canadiens âgés de 15 à 64 ans participe maintenant à la population active[14]. Cette relance a été plus inclusive avec plus de personnes de groupes désignés et/ou sous représentés dans le marché du travail. D'importantes augmentations ont été enregistrées en 2022, particulièrement pour les femmes, les nouveaux-arrivants, les jeunes ainsi que les membres des Premières Nations qui vivent hors réserve.

En 2022, 81,0 % des femmes d'âge moyen occupaient un emploi. Ce taux annuel était le plus élevé enregistré depuis 1976, en hausse de 1,3 point de pourcentage par rapport à 2019[15]. De plus, le taux d'emploi des immigrantes d'âge moyen qui ont immigré au Canada au cours des cinq dernières années s'établissait à 69,3 % en 2022, en hausse de 9,7 points de pourcentage par rapport au niveau observé en 2019[16].

[9] https://www.budget.canada.ca/2023/report-rapport/overview-apercu-fr.html
[10] https://www.bdc.ca/fr/articles-outils/blogue/perspectives-economiques-2023-matiere-prudence-mais-pas-panique
[11] https://www.budget.canada.ca/2023/report-rapport/overview-apercu-fr.html
[12] https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230406/dq230406a-fra.htm
[13] https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220311/dq220311a-fra.htm
[14] https://www.budget.canada.ca/2023/report-rapport/overview-apercu-fr.html
[15] https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230106/dq230106a-fra.htm
[16] https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230106/dq230106a-fra.htm

Le taux de chômage chez les jeunes de 15 à 24 ans au Canada a chuté à un creux record de 9,2 % en juin 2022[17], d'un sommet record d'environ 28,8 % en mai 2020[18]. À titre comparatif, le taux de chômage chez les jeunes était de 11,0 % un an avant le début de la pandémie de COVID-19[19].

Le taux de chômage chez les Autochtones se retrouvait à son taux le plus bas depuis 15 ans. Il se chiffrait à 8 % en 2022, alors qu'il était de 10,2 % en 2019[20].

Les employeurs et la pénurie de main-d'œuvre

Le marché du travail en 2022–2023 a vu des creux historiques dans le taux de chômage et des sommets jamais vus dans le taux d'emploi; toutefois, les employeurs se retrouvaient toujours aux prises avec d'importants défis lorsqu'il était question de pourvoir des postes vacants. Cette situation est également reflétée dans certains déséquilibres de compétences régionaux et sectoriels. En ce qui a trait aux régions, un rapport de Statistique Canada publié en 2022 indique que, bien que la plupart des PT demeurent aux prises avec des lacunes en matière de compétences et à des difficultés de recrutement, celles-ci étaient plus prononcées au Québec, en Saskatchewan et au Yukon[21].

En ce qui a trait aux incidences sectorielles, malgré une récupération progressive des pertes d'emploi en 2022, mars 2023 comptait toujours 99 600 (-8,2 %) personnes de moins qui travaillaient dans les services d'hébergement et de restauration, et 36 100 (-4,6 %) de moins dans les autres services personnels qu'en février 2020. Les déficits d'emploi non récupérés et les taux élevés de postes vacants en 2022–2023 indiquent un changement dans les préférences des travailleurs, qui délaissent ces industries de services moins bien rémunérées au profit d'industries et de professions mieux rémunérées.

Il y avait également des preuves d'un abandon du travail indépendant, qui ne semblait pas avoir maintenu le rythme de l'emploi rémunéré. Avec un niveau de 5,5 % (-154 200), le travail indépendant en mars 2023 demeurait toujours inférieur à son niveau en février 2020, tandis que l'emploi rémunéré se trouvait en hausse de 6,2 % (+1 019 600).

Malgré cela, des signes d'un refroidissement des postes vacants et des intentions d'embauche étaient présents. Après avoir atteint son sommet d'environ un million au premier trimestre de 2022–2023, le nombre de postes vacants a diminué de façon constante, avec une baisse cumulative d'environ 284 750 postes vacants au deuxième trimestre de l'exercice.

Au deuxième et au troisième trimestre de 2022, l'on comptait en moyenne 1,1 chômeur pour chaque poste vacant au Canada. L'intensité s'est quelque peu assouplie au premier trimestre de 2023 puisqu'il y avait 1,3 chômeur pour chaque poste vacant. À titre de comparaison au premier trimestre de 2020, le

[17] https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220805/dq220805a-fra.htm
[18] https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022003/article/00003-fra.htm
[19] https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2022003/article/00003-fra.htm
[20] https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410036501&pickMembers %5B0 %5D=3.6&pickMembers %5B1 %5D=4.1&pickMembers %5B2 %5D=5.1&cubeTimeFrame.startYear=2006&cubeTimeFrame.endYear=2022&referencePeriods=20060101 %2C20220101&request_locale=fr
[21] Statistique Canada, « Déterminants des lacunes en matière de compétences dans les milieux de travail et difficultés de recrutement au Canada », https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/18-001-x/18-001-x2022002-fra.htm

ratio chômeurs-postes vacants s'établissait à 2,4[22,23]. Selon une enquête réalisée en 2022, 44,5 % des entreprises ont déclaré éprouver de la difficulté à recruter des employés possédant les compétences requises[24].

Par exemple, les professions axées sur le public, comme celles dans l'industrie des soins de santé et assistance sociale sont les plus touchées par la pénurie de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement avec lesquelles sont aux prises les employeurs[25]. L'industrie des soins de santé et assistance sociale comptait 143 400 postes vacants en mai 2022, en hausse de 20,0 % (+23 900) par rapport à mai 2021[26].

Bien que les pénuries de main-d'œuvre devraient s'atténuer dans certains secteurs à moyen terme (p. ex. services d'hébergement et de restauration), des pénuries structurelles de longue date dans d'autres secteurs (p. ex. la santé) peuvent persister à plus long terme, compte tenu du vieillissement de la population du Canada et du temps requis pour former des travailleurs. Les marchés du travail devraient, en raison d'une grande proportion de la population en âge de travailler (de 15 à 64 ans) qui approche l'âge de la retraite, demeurer serrés, et ils exerceront possiblement une pression sur la croissance du PIB.

Changement distinct dans le marché du travail : services de co-voiturage et de livraison

Une enquête récente de Statistique Canada a démontré qu'approximativement 250 000 Canadiens ont participé au travail à la demande par l'entremise de plates-formes numériques en 2022. Les services de co-voiturage et de livraison étaient les types d'emplois les plus communs dans le travail à la demande[27]. Ce changement marqué dans la demande au cours des dernières années, en particulier en raison de l'émergence de nouvelles technologies de travail, et favorisé par des contextes économiques précis, comme la crise financière de 2008 et la pandémie de COVID-19, met plus de canadiens dans des conditions de travail et économiques difficiles[28].

3.1.2 Résultats principaux

Chaque année, plus de 2 milliards de dollars sont octroyés au moyen des EDMT pour que les particuliers et les employeurs reçoivent des soutiens à la formation et à l'emploi. En 2022–2023, le nombre total de clients ayant reçu des PEMS était de 478 744, ce qui représente une augmentation de 10,3 % par rapport à l'exercice précédent. En 2021–2022, ils étaient 433 898 clients à avoir été servis.

[22] https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230620/dq230620a-fra.htm
[23] Il est à noter que la déclaration d'urgence liée à la pandémie de COVID-19 a eu lieu le 14 février 2022.
[24] https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2022061-fra.htm
[25] L'industrie des soins de santé et assistance sociale comprend les hôpitaux, les services de soins ambulatoires, les établissements de soins de longue durée, ainsi que divers services sociaux, comme les services d'alimentation et de logement communautaires et les services de garde.
[26] https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/220805/dq220805a-fra.htm
[27] https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230106/dq230106a-fra.htm
[28] https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/corporate/portfolio/labour/programs/labour-standards/reports/gig-workers-what-we-heard/CQNAE-Ameliorer-les-mesures-de-protection-des-travailleurs-pour-les-travailleurs-a-la-demande.pdf

Guide terminologique

Un **client** est une personne qui a participé à des soutiens à la formation et à l'emploi financés dans le cadre des EDMT ou par des organismes autochtones. Consulter la section 3.1.3 pour obtenir des détails sur les types de clients.

Un **soutien ou service à la formation ou à l'emploi** est un programme ou un service distinct auquel participe un client. Voir ci-dessous pour le type de soutiens à la formation et à l'emploi offerts aux clients.

Toute mention aux **participants** concerne le nombre de soutiens à la formation et à l'emploi uniques fournis, où l'information sur les groupes désignés est recueillie au niveau des soutiens à la formation et à l'emploi. Le nombre de participants peut être plus élevé que le nombre de clients, puisqu'un client peut recevoir de nombreux soutiens ou diverses prestations.

Les PT, dans le cadre des EDMT, proposent des programmes et services qui sont déclarés selon les catégories des PEMS établies en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi.

Les huit catégories de PEMS sont les suivantes :

Prestations d'emploi :

- Subventions salariales ciblées (SSC) – aident les participants à acquérir une expérience en cours d'emploi en offrant aux employeurs une aide financière couvrant les salaires des participants
- Suppléments de rémunération ciblés (SRC)[29] – encouragent les chômeurs à accepter un emploi en leur offrant des incitations financières
- Aide au travail indépendant (TI) – offre une aide financière et des conseils en matière de planification des affaires, pour aider les participants admissibles à démarrer leur propre entreprise
- Partenariats pour la création d'emplois (PCE) – offrent aux participants des occasions d'acquérir une expérience de travail qui les mènera à un emploi continu
- Développement des compétences (DC) – aide les participants à acquérir des compétences liées au travail en offrant une aide financière directe qui leur permet de choisir leur formation, de prendre des dispositions pour la suivre et d'en assumer les coûts

Mesures de soutien :

- Services d'aide à l'emploi (SAE) – versent des fonds à des organismes pour qu'ils puissent offrir des services d'aide à l'emploi aux chômeurs, comme du counseling individuel, l'établissement d'un plan d'action, l'offre de techniques de recherche d'emploi, de clubs de recherche d'emploi, de services de placement, et plus encore
- Partenariats du marché du travail (PMT) – offrent du financement pour aider les employeurs, les associations d'employés ou d'employeurs et les communautés à accroître leur capacité à répondre aux besoins en matière de ressources humaines et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la population active
- Recherche et innovation (R et I) – appuie les activités qui trouvent de meilleurs moyens d'aider les personnes à se préparer au travail ou à conserver un emploi, et à participer de façon productive à la population active

Augmentation du nombre de participants aux PEMS et de soutiens à la formation et à l'emploi

Plus de 800 000 participants[30] en 2022–2023 (une augmentation de 12,6 % d'une année sur l'autre) ont reçu des soutiens à la formation et à l'emploi en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. L'on comptait environ 751 000 participants en vertu des EDMT et 53 000 participants ont été servis dans le cadre de la programmation pancanadienne, y compris le programme FCEA.

[29] Les SRC ne sont pas utilisées à l'heure actuelle.

[30] Le nombre de participants peut être plus élevé que le nombre de clients puisqu'un client peut recevoir de nombreux soutiens ou diverses prestations.

Tableau 3.1.2.1 – Variation d'une année à l'autre au niveau des services fournis de 2021–2022 à 2022–2023

Données à l'échelle nationale	2021–2022	2022–2023	Variation d'une année à l'autre
Nombre total de services fournis	714 331	804 104	+12,6 %
Prestations d'emploi	192 660	188 144	-2,3 %
Mesures de soutien : Services d'aide à l'emploi	474 697	562 987	+18,6 %
Échelle pancanadienne	46 974	52 973	+12,8 %

Les données indiquent que le nombre de prestations d'emploi et de SAE augmente. Le montant total des prestations d'emploi et des SAE était de 968 632 en 2019–2020; de 641 656 en 2020–2021; de 667 357 en 2021–2022 et de 751 131 en 2022–2023.

Les données indiquent une utilisation assez uniforme des avantages sociaux (environ de 20 % à 30 %) et des SAE (environ de 70 % à 80 %).

En comparant les données à celles de 2021–2022, les volumes de clients et la répartition selon l'âge des clients demeuraient relativement semblables. Les jeunes clients (âgés de 15 à 24 ans) représentaient 22,1 % des clients en 2022–2023 (différence de -2,5 points de pourcentage par rapport à l'année précédente), tandis que les travailleurs d'âge moyen (âgés de 25 à 54 ans) représentaient 65,3 % (différence de -0,1 en point de pourcentage) et que les clients âgés de 55 ans et plus représentaient 12,3 % (différence de +2,3 en points de pourcentage [p.p.]).

Tableau 3.1.2.2 – Répartition selon l'âge des clients en 2021–2022 et 2022–2023

Données à l'échelle nationale	2021–2022	2022–2023	Variation d'une année à l'autre (p.p.)
Jeunes clients (15 à 24 ans)	24,6 %	22,1 %	-2,5
Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	65,4 %	65,3 %	-0,1
Clients âgés de 55 ans et plus	10,0 %	12,3 %	+2,3

3.1.3 Profil des clients et participation

Descriptions des clients

Les **prestataires actifs** sont ceux qui avaient une demande de prestations régulières relevant de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* qui était active lorsqu'ils ont demandé des mesures de soutien axées sur le marché du travail. Ils possèdent généralement une participation au marché du travail plus solide et plus récente. Ils ont tendance à être en mesure de retourner plus rapidement au travail que les personnes dont la participation au marché du travail est plus faible.

Les **anciens prestataires** sont ceux ayant une demande d'assurance-emploi complétée au cours des cinq années précédentes

Les **clients admissibles en vertu des cotisations versées (ACV)** sont tous les chômeurs ayant versé des cotisations d'assurance-emploi pour des revenus de 2 000 $ ou plus pendant au moins cinq des dix dernières années. Cela est particulièrement avantageux pour les personnes dont la participation au marché du travail est plus faible.

Les **clients non assurés** sont les personnes qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi en vertu de la partie II de la Loi, mais qui accèdent peut-être à des services d'aide à l'emploi. Ils comprennent les nouveaux participants à la population active et les anciens travailleurs indépendants n'ayant aucun revenu d'emploi rémunéré.

Les prestations d'emploi, en vertu des EDMT, aident les particuliers admissibles à faire l'acquisition des compétences et de l'expérience de travail au moyen d'une combinaison de services, telle la formation axée sur les compétences et les subventions salariales. Elles comprennent les prestataires actuels et anciens prestataires de l'assurance-emploi, ainsi que les personnes qui ont versé les cotisations minimales à l'assurance-emploi au cours des cinq des dix dernières années.

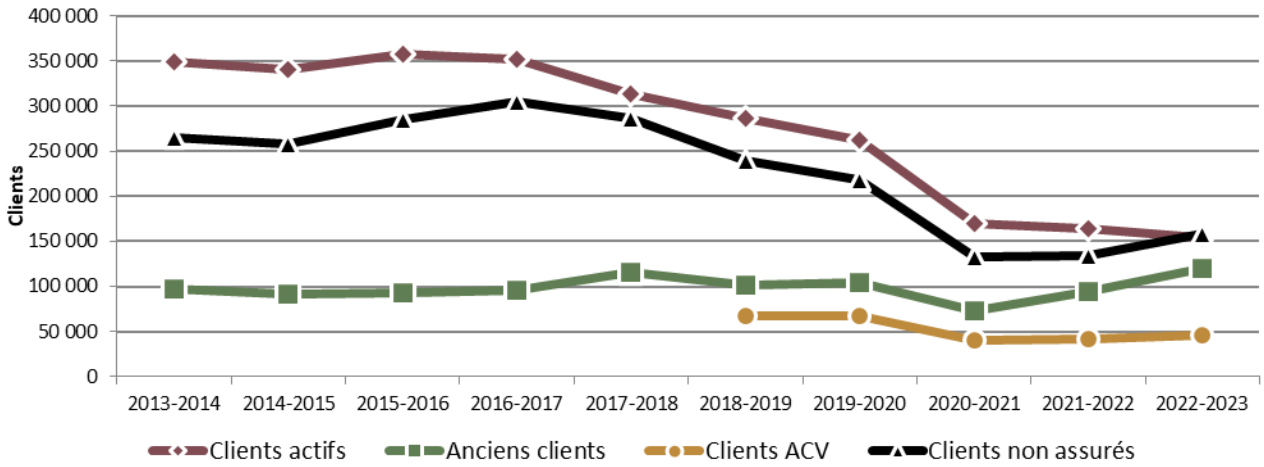
En 2022–2023, le pourcentage de prestataires actifs servis a légèrement diminué pour atteindre 32,2 % de tous les clients servis par rapport à 37,7 % en 2021–2022, tandis que le pourcentage des anciens prestataires a vu une légère augmentation pour atteindre 25,0 % de tous les clients servis en 2022–2023 en comparaison à 21,7 % en 2021–2022. Les pourcentages des clients ACV et non assurés servis demeure relativement inchangés en 2021–2022 et en 2022–2023.

Tableau 3.1.3.1 – Volumes de clients par type de client en 2021–2022 et 2022–2023

Données à l'échelle nationale	2021–2022	2022–2023	Variation d'une année à l'autre (p.p.)
Prestataires actifs	37,7 %	32,2 %	-5,5
Anciens prestataires	21,7 %	25,0 %	+3,3
Personnes admissibles en vertu des cotisations versées (ACV)	9,6 %	9,5 %	-0,1
Clients non assurés	31,0 %	33,2 %	+2,2

Depuis 2013–2014, le nombre de prestataires d'assurance-emploi actifs servis et le nombre de clients non assurés a grandement diminué, tandis que le nombre d'anciens clients de l'assurance-emploi servis est plus ou moins demeuré le même. Une diminution dans le nombre de clients ACV servis a également été observée depuis 2018–2019. La baisse du nombre de prestataires d'assurance-emploi actifs est grandement attribuable au rendement solide du marché du travail du Canada. Les PT, à leur tour, se sont concentrés sur la prestation de services aux clients plus éloignés du marché du travail.

Graphique 3.1.3.1 – Clients des PEMS par type de client, Canada 2013–2014 à 2022–2023



Remarque : Les données de 2022-2023 pour le Yukon et le Nunavut ne sont pas disponibles.

Description textuelle du Graphique 3.1.3.1

Année	Clients actifs de l'assurance-emploi, y compris les clients pancanadiens	Anciens clients de l'assurance-emploi, y compris les clients pancanadiens	Clients ACV	Clients non assurés
2013–2014	348 909	97 417	S.O.	264 716
2014–2015	339 795	91 999	S.O.	257 665
2015–2016	356 828	92 689	S.O.	284 607
2016–2017	351 362	95 583	S.O.	304 927
2017–2018	313 998	115 927	S.O.	285 733
2018–2019	286 197	101 848	67 490	240 075
2019–2020	262 196	104 333	67 388	218 350
2020–2021	169 514	72 723	40 038	132 104
2021–2022	163 672	94 238	41 667	134 329
2022–2023	144 904	100 927	45 556	158 321

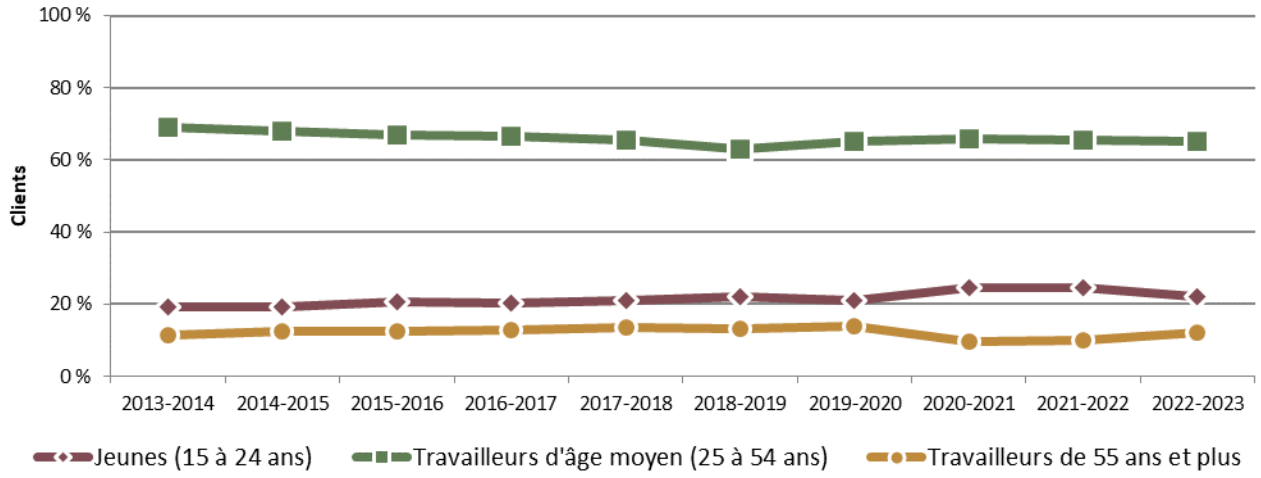
Remarque : Les données pour le Yukon et le Nunavut ne sont pas disponibles.

Répartition selon l'âge

En 2022–2023, la plupart des clients des PEMS étaient des travailleurs d'âge moyen (de 25 à 54 ans), représentant au total 65,3 % de l'ensemble des clients. Les jeunes, c'est-à-dire, ceux âgés de 15 à 24 ans, correspondaient à 22,1 % de tous les clients, et les clients de 55 ans et plus constituaient la proportion restante de 12,3 %. En comparaison à 2021–2022, le pourcentage de jeunes clients était légèrement plus faible en 2022–2023 (-2,5 %) et le pourcentage de clients de 55 ans et plus était légèrement plus élevé en 2022–2023 (+2,3 %). La quantité de clients d'âge moyen demeurait relativement identique en ce qui a trait aux proportions générales de clients en 2021–2022 et en 2022–2023.

Au cours des neuf dernières années, l'augmentation a été lente, mais constante dans la proportion de clients d'EDMT qui sont des jeunes. Ces derniers représentaient 19,4 % en 2014–2015 et 22,1 % en 2022–2023. Cela a été compensé par une légère diminution dans la proportion de clients qui sont des travailleurs d'âge moyen, plutôt qu'une diminution dans la proportion de clients qui ont plus de 55 ans.

Graphique 3.1.3.2 – Répartition selon l'âge des clients, Canada, 2013–2014 à 2022–2023



Description textuelle du Graphique 3.1.3.2

Type de client	2013–2014	2014–2015	2015–2016	2016–2017	2017–2018	2018–2019	2019–2020	2020–2021	2021–2022	2022–2023
Jeunes (15 à 24 ans)	19,4 %	19,4 %	20,6 %	20,4 %	21,0 %	22,3 %	20,9 %	24,5 %	24,6 %	22,1 %
Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	69,0 %	68,1 %	66,9 %	66,7 %	65,5 %	63,1 %	65,1 %	65,9 %	65,4 %	65,3 %
Travailleurs âgés de 55 ans et plus	11,6 %	12,5 %	12,4 %	12,9 %	13,5 %	13,4 %	13,9 %	9,5 %	10,0 %	12,3 %

Groupes désignés et/ou sous représentés

Les EDMT appuient les personnes désignées ou sous-représentées, ce qui constitue une priorité du gouvernement du Canada. Les personnes appartenant à des groupes désignés et/ou sous représentés demeurent aux prises avec des obstacles plus importants à leur participation au marché du travail. Elles ont également été touchées de façon disproportionnée par le chômage et la réduction des heures de travail. Ces groupes désignés et/ou sous représentés comprennent les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les minorités visibles, les jeunes et les femmes.

Les PT continuent d'aider les groupes désignés et/ou sous représentés à obtenir un accès à la formation et aux programmes d'emploi. Cela est essentiel pour aider à répondre à la forte demande de main-d'œuvre au Canada. Les personnes désignées ou sous-représentées, grâce aux programmes offerts

dans le cadre des EDMT, seront mieux en mesure de s'intégrer davantage au marché du travail et de conserver un emploi à plus long terme. En 2022–2023, les participants aux EDMT comprenaient, en ce qui a trait aux populations désignées ou sous-représentées[31,32] :

- 128 000 personnes en situation de handicap (une augmentation de 48 000 sur douze mois)
- 133 000 minorités visibles (une augmentation de 33 000 sur douze mois)
- 74 000 Autochtones (une augmentation de 9 000 sur douze mois)
- 56 000 travailleurs âgés (55 ans et plus)[33] (une diminution de 4 000 sur douze mois)
- 100 000 jeunes (de 15 à 24 ans)[34] (une diminution de 60 000 sur douze mois)
- 334 000 femmes (une augmentation de 24 000 sur douze mois)

Langues officielles

En vue de favoriser la pleine reconnaissance et l'usage du français et de l'anglais dans la société canadienne et de veiller à ce que les programmes et les services liés au marché du travail soient offerts dans les deux langues officielles, toutes les EDMT contiennent des engagements des PT voulant que les programmes et les services soient offerts dans les deux langues officielles, lorsqu'il y a une demande importante.

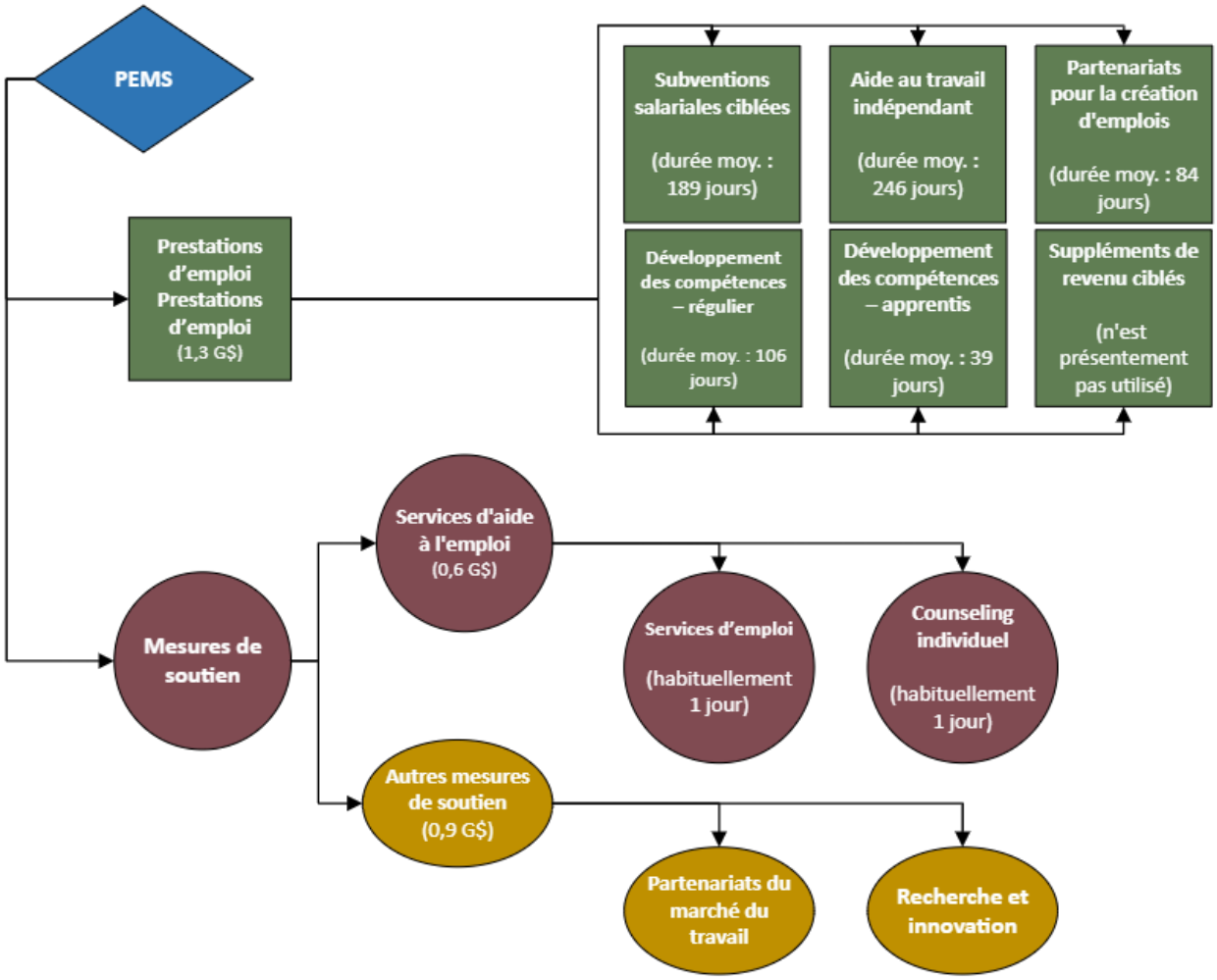
3.1.4 Soutien à la formation et à l'emploi : prestations d'emploi

Les prestations d'emploi sont des mesures de soutien à la formation et à l'emploi à plus long terme axées sur la fourniture de compétences ou d'expérience de travail nécessaires pour retrouver un emploi. Les PT, dans le cadre des EDMT, peuvent verser des prestations d'emploi semblables aux cinq types de prestations suivantes décrites dans la *Loi sur l'assurance-emploi* (voir la définition à la section 3.1.2) :

- Développement des compétences (DC) – il existe deux types :
  - Développement des compétences – régulier (DC-R)
  - Développement des compétences – apprentis (DC-A)
- Subventions salariales ciblées (SSC)
- Travail indépendant (TI)
- Partenariats pour la création d'emplois (PCE)
- Suppléments de rémunération ciblés (SRC)

[31] Chaque participant peut appartenir à plus d'une catégorie.
[32] La collecte de données pour les groupes désignés et/ou sous-représentés a beaucoup changé au cours des dernières années. Il y a donc maintenant des rapports obligatoires, ce qui augmente les statistiques dans l'établissement de rapports plutôt que les répercussions réelles.
[33] Le nombre de clients utilisés comme nombre de participants n'est pas disponible.
[34] Le nombre de clients utilisés comme nombre de participants n'est pas disponible.

Graphique 3.1.4.1 – Les ententes sur le développement du marché du travail en un coup d'œil, ventilation des Prestations d'emploi et mesures de soutien



Description textuelle du Graphique 3.1.4.1

PEMS

- Prestations d'emploi (1.3 milliards de dollars)
  - Subventions salariales ciblées (durée moyenne : 189 jours)
  - Prestation pour travail indépendant (durée moyenne : 246 jours)
  - Partenariats pour la création d'emplois (durée moyenne : 84 jours)
  - Développement des compétences – régulier (durée moyenne : 106 jours)
  - Développement des compétences – apprentis (durée moyenne : 39 jours)
  - Suppléments de rémunération ciblés (n'est présentement pas utilisé)
- Mesures de soutien
  - Services d'aide à l'emploi (0,6 milliards de dollars)
    - Services d'emploi (habituellement 1 jour)
    - Counseling individuel (habituellement 1 jour)
  - Autres mesures de soutien (0,9 milliards de dollars)
    - Partenariats du marché du travail
    - Recherche et innovation

En 2022–2023, les mesures de soutien à la formation et à l'emploi liées aux prestations d'emploi ont totalisé 188 144, ce qui représente une légère diminution de 2,3 % par rapport à la période de référence précédente.

Les mesures de soutien à la formation et à l'emploi de **DC-R** ont diminué de 6,0 %, pour atteindre un total de 96 872, tandis que celles de soutien à la formation et à l'emploi de **DC-A** ont augmenté de 6,2 %, pour atteindre un total de 73 697 en 2022–2023. Ensemble, les mesures de soutien à la formation et à l'emploi liées au développement des compétences représentaient 90,7 % de toutes les prestations d'emploi. Les dépenses de développement des compétences ont totalisé 1,0 milliard de dollars, ce qui constitue une augmentation de 5,2 %, ou 51,2 millions de dollars, par rapport à 2021–2022.

En 2022–2023, les mesures de soutien à la formation et à l'emploi des **SSC** ont chuté de 11 % par rapport à l'année précédente, pour s'établir à 13 050, et représentaient 6,9 % de toutes les prestations d'emploi. Correspondant à cette diminution, les dépenses pour les programmes des SSC ont totalisé 155,8 millions de dollars, soit une baisse de 2,2 millions de dollars par rapport à l'exercice précédent.

Le nombre de mesures de soutien à la formation et à l'emploi du **TI** a diminué de 27,6 %, pour se chiffrer à 2 940, leur part dans l'ensemble des prestations d'emploi représentant 1,6 %. Les dépenses liées au TI ont augmenté en 2022–2023, passant de 41,7 millions de dollars en 2021–2022 à 52,6 millions de dollars dans l'année d'établissement de rapports en cours.

Dans l'ensemble, les soutiens à la formation et à l'emploi des **PCE** ont totalité 1 585, ce qui représente une augmentation de 4,4 % sur douze mois. Les dépenses des PCE représentaient 37,3 millions de dollars en 2022–2023, par rapport à 32,0 millions de dollars au cours de l'année précédente.

Tableau 3.1.4.1 – Canada, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux prestations d'emploi

Prestations d'emploi	Services	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total des prestations d'emploi	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	13 050	-11,0 %	6,9 %	155 786 068 $	-1,4 %
Travail indépendant	2 940	-27,6 %	1,6 %	52 564 918 $	25,9 %
Partenariats pour la création d'emplois	1 585	4,4 %	0,8 %	37 304 582 $	16,7 %
Développement des compétences – régulier	96 872	-6,0 %	51,5 %	1 039 701 356 $	5,2 %
Développement des compétences – apprentis	73 697	6,2 %	39,2 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	0	0,0 %	0,0 %	0 $	S.O.
Totaux	188 144	-2,3 %	100,0 %	1 285 356 924 $	5,3 %

3.1.5 Soutien à la formation et à l'emploi : mesures de soutien

Services d'aide à l'emploi

Les services d'aide à l'emploi (SAE) offrent un soutien essentiel aux personnes qui se sont absentées du marché du travail pendant une longue période ou qui ont une faible participation au marché du travail (voir la définition à la section 3.1.2). Ces soutiens à la formation et à l'emploi comprennent les services d'emploi ou le counseling individuel.

En 2022–2023, un total de 562 987 SAE ont été fournis, ce qui représente une augmentation de 18,6 % sur douze mois.

Les services d'emploi demeurent le type de SAE le plus courant, puisqu'ils sont le premier service que reçoit un client lorsqu'il visite son centre d'emploi local. Pendant la première visite des SAE, les conseillers en emploi évaluent les besoins de chaque client et déterminent ensuite la formation et les mesures de soutien à l'emploi supplémentaires dont ce client aurait besoin pour obtenir un emploi. Au total, 382 336 services de soutien à l'emploi ont été offerts, soit une augmentation de 27,5 % d'une année à l'autre, ce qui correspond à l'augmentation globale du nombre de clients servis. Un total de 180 651 services de counseling individuel ont été offerts en 2022–2023, en hausse de 3,4 % sur douze mois.

Autres mesures de soutien

Le Partenariat sur le marché du travail (PMT) aide les employeurs à composer avec les adaptations à la population active et à répondre aux besoins en matière de ressources humaines. Des mesures de soutien sont offertes aux employeurs, aux associations d'employés ou d'employeurs, aux groupes communautaires et aux communautés afin de créer des stratégies ou de les mettre en œuvre (voir la définition à la section 3.1.2) dans le but d'améliorer leur organisation. En 2022–2023, les dépenses de PMT ont totalisé 302,8 millions de dollars, en hausse de 3,5 % sur douze mois.

Les initiatives de Recherche et d'innovation (R et I) ont pour but de déterminer de meilleures façons d'aider les gens à se préparer à intégrer le marché du travail, à y retourner ou à conserver un emploi, et à être des participants productifs à la population active (voir la définition à la section 3.1.2). En 2022–

2023, les dépenses en R et I ont totalisé 276,8 millions de dollars, comparativement à 191,1 millions de dollars l'année précédente. Les résultats des projets de R et I sont examinés dans le cadre d'évaluations, s'il y a lieu, et diffusés sous forme d'approches prometteuses ou de pratiques exemplaires à des organisations pour qu'elles en tiennent compte dans d'autres contextes de programmes.

Tableau 3.1.5.1 – Canada, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux mesures de soutien

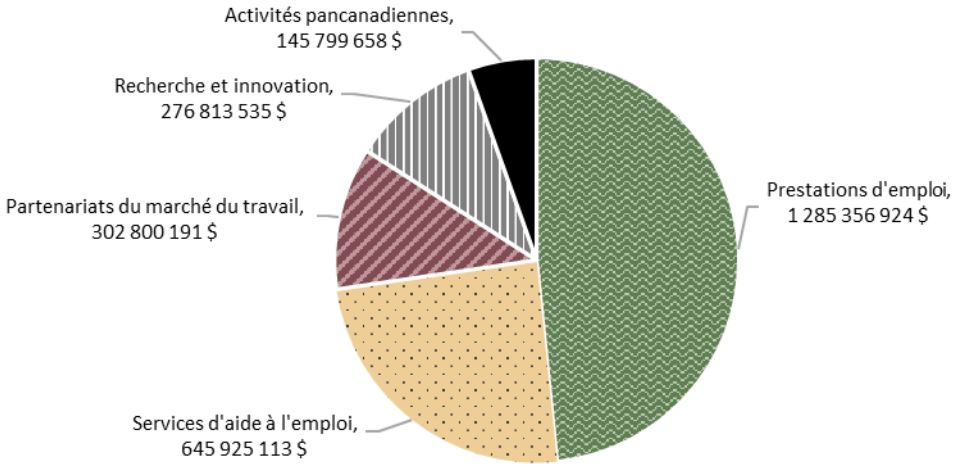
Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total des mesures de soutien	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Services d'emploi	382 336	+27,5 %	67,9 %	645 925 113 $	+5,8 %
Counseling individuel	180 651	+3,4 %	32,1 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	S.O.	302 800 191 $	+3,5 %
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	S.O.	276 813 535 $	+44,9 %
Totaux	562 987	+18,6 %	100,0 %	1 225 538 839 $	+12,0 %

3.1.6 Dépenses

Les dépenses totales en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* s'élevaient à 2,5 milliards de dollars en 2022–2023, ce qui comprenait les programmes des PEMS et les activités pancanadiennes. Cela représente une augmentation de 0,6 % par rapport à l'année précédente.

Dans le cadre des EDMT, les prestations d'emploi sont demeurées l'investissement le plus important, soit 1,3 milliard de dollars, ce qui représente près de la moitié des dépenses des PT. Comparativement à 2021–2022, les dépenses au titre des prestations d'emploi ont augmenté de 65,1 millions de dollars (+5,3 %). Les dépenses des services d'aide à l'emploi ont également augmenté de 5,8 %, pour atteindre un total de 645,9 millions de dollars.

Graphique 3.1.6.1 – Dépenses totales des PEMS



Description textuelle du Graphique 3.1.6.1

Prestations d'emploi	Services d'aide à l'emploi	Partenariats du marché du travail	Recherche et innovation	Activités Pancanadiennes
1 285 356 924 $	645 925 113 $	302 800 191 $	276 813 535 $	145 799 658 $

3.1.7 Repérage, référence et rétroaction

L'outil Repérage, référence et rétroaction (RRR) du gouvernement fédéral permet aux PT d'identifier les prestataires d'assurance-emploi précis et de communiquer avec eux en temps voulu pour accélérer leur retour au marché du travail. Chaque PT peut dresser des critères de sélection en vue d'identifier les prestataires d'assurance-emploi susceptibles d'être des candidats à des emplois en demande ou à des programmes offerts en fonction de leurs caractéristiques sur le marché du travail. Ces critères sont variés et peuvent être révisés, activés ou supprimés en tout temps dans RRR afin qu'ils correspondent aux changements dans le marché du travail, aux offres des programmes et à la capacité disponible.

En 2018, les EDMT ont mis en œuvre une exigence obligatoire que les PT doivent suivre pour mettre en œuvre le RRR. Les PT ont respecté cette exigence depuis 2021. L'utilisation accrue du RRR est en cours. EDSC fait le suivi du nombre de renvois qui sont envoyés quotidiennement aux PT à des fins administratives.

Tableau 3.1.7.1 Repérage, référence et rétroaction

Provinces et territoires	Pourcentage de références des demandeurs de l'assurance-emploi, 2021–2022	Pourcentage de références des demandeurs de l'assurance-emploi, 2022–2023	Nombre de références, 2022–2023
Terre-Neuve-et-Labrador	67,6 %	67,3 %	50314
Île-du-Prince-Édouard	3,8 %	0,0 %	0
Nouvelle-Écosse	26,8 %	10,6 %	6685
Nouveau-Brunswick	1,4 %	0,2 %	143
Québec	63,9 %	49,4 %	190103
Ontario	28,8 %	32,7 %	133257
Manitoba	33,1 %	52,5 %	24256
Saskatchewan	46,1 %	42,6 %	16654
Alberta	24,3 %	25,0 %	37656
Colombie-Britannique	38,5 %	38,5 %	56039
Yukon	0,0 %	0,0 %	0
Territoires du Nord-Ouest	45,5 %	48,5 %	983
Nunavut	0,0 %	0,0 %	0
Canada	41,0 %	36,8 %	516090

3.1.8 Indicateurs de rendement clés

Faits saillants relatifs aux PEMS en 2022–2023

Tableau 3.1.8.1 – Canada, 2022–2023, Clients servis et proportions relatives

Indicateur	Prestataires actifs, excluant les clients pancanadiens	Anciens prestataires, excluant les clients pancanadiens	Clients ACV	Clients non assurés	Clients pancanadiens	Total
Nombre servis	144 904	100 927	45 556	158 321	27 394	478 744
Proportion du total	30,3 %	21,1 %	9,5 %	33,1 %	5,7 %	100,0 %

Remarque : Les chiffres pour le Yukon et le Nunavut ne sont pas disponibles.

Tableau 3.1.8.2 – Canada, 2022–2023, Proportions relatives – âge des clients

Jeunes (15 à 24 ans)	Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	Clients âgés de 55 ans et plus	Inconnu
22,1 %	65,3 %	12,3 %	0,4 %

Remarque : Il s'agit d'un nouveau tableau pour le chapitre 3 de 2022–2023.
La méthodologie continuera d'être précisée au cours des années à venir puisque certaines mesures de soutien à la formation et à l'emploi ne recueillent pas de données spécifiques sur l'âge. Les chiffres pour le Yukon et le Nunavut ne sont pas disponibles.

Tableau 3.1.8.3 – Canada, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux services fournis

Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total	Variation d'une année à l'autre (p.p.)
Prestations d'emploi	188 144	-2,3 %	23,4 %	-3,6
Services d'aide à l'emploi	562 987	+18,6 %	70,0 %	+3,6
Total partiel des PT	**751 131**	**+12,6 %**	**93,4 %**	**0,0**
Pancanadien	52 973	+12,8 %	6,6 %	S.O.
Total des services	**804 104**	**+12,6 %**	**100,0 %**	**0,0**

Tableau 3.1.8.4 – Canada, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux prestations d'emploi

Prestations d'emploi	Services	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total des prestations d'emploi	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	13 050	-11,0 %	6,9 %	155 786 068 $	-1,4 %
Travail indépendant	2 940	-27,6 %	1,6 %	52 564 918 $	25,9 %
Partenariats pour la création d'emplois	1 585	4,4 %	0,8 %	37 304 582 $	16,7 %
Développement des compétences – régulier	96 872	-6,0 %	51,5 %	1 039 701 356 $	5,2 %
Développement des compétences – apprentis	73 697	6,2 %	39,2 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	0	0,0 %	0,0 %	0 $	S.O.
Totaux	188 144	-2,3 %	100,0 %	1 285 356 924 $	5,3 %

Tableau 3.1.8.5 – Canada, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux mesures de soutien

Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total des mesures de soutien	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Services d'emploi	382 336	+27,5 %	67,9 %	645 925 113 $	+5,8 %
Counseling individuel	180 651	+3,4 %	32,1 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	S.O.	302 800 191 $	+3,5 %
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	S.O.	276 813 535 $	+44,9 %
Totaux	562 987	+18,6 %	100,0 %	1 225 538 839 $	+12,0 %

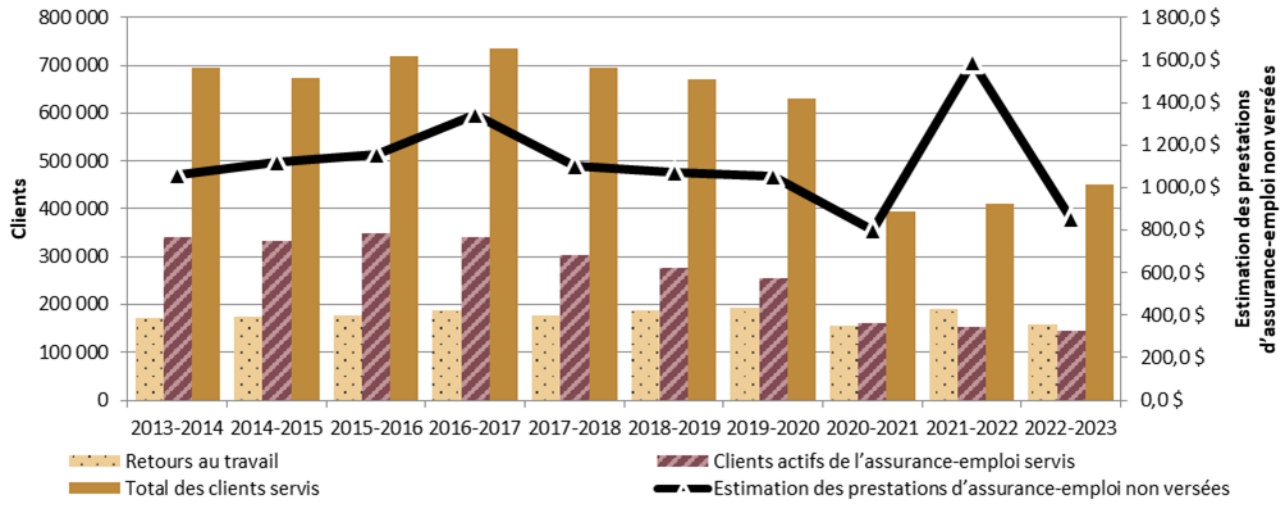
Tableau 3.1.8.6 – Canada, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux données pancanadiennes

Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Pancanadiennes	52 973	+12,8 %	145 799 658 $	+6,2 %

EDSC surveille les résultats des programmes semblables aux PEMS livrés par les PT en se servant de trois indicateurs de rendement clés :

- le nombre de prestataires d'assurance-emploi actifs servis
- le nombre de clients de l'assurance-emploi qui retournent au travail
- le montant des prestations non versées en vertu de la partie I de l'assurance-emploi découlant des retours au travail

Graphique 3.1.8.1 – Canada, 2013–2014 à 2022–2023, Indicateurs de rendement clés



Remarque : Les données de 2022–2023 pour le Yukon et le Nunavut ne sont pas disponibles.
La volatilité de l'estimation des prestations non versées de l'assurance-emploi de 2021-2022 à 2022-2023 est reliée à la reprise rapide du marché du travail après la pandémie, ce qui a permis le retour au travail de beaucoup de Canadiens.

Description textuelle du Graphique 3.1.8.1

Année	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées	Retours au travail	Clients actifs de l'assurance-emploi servis	Total des clients servis
2013–2014	1 061 504 286 $	171 956	341 358	695 745
2014–2015	1 121 978 736 $	173 593	332 099	674 081
2015–2016	1 154 570 348 $	178 556	348 392	717 896
2016–2017	1 344 613 965 $	187 172	341 262	734 309
2017–2018	1 103 167 911 $	177 335	304 339	695 911
2018–2019	1 070 684 378 $	188 717	277 337	670 431
2019–2020	1 054 344 499 $	194 120	254 553	630 425
2020–2021	800 239 777 $	155 183	160 072	394 285
2021–2022	1 588 456 667 $	190 919	153 689	409 459
2022–2023[1]	856 401 107 $	157 856	144 904	451 350

Remarque : Les données pour le Yukon et le Nunavut ne sont pas disponibles.
La volatilité de l'estimation des prestations non versées de l'assurance-emploi de 2021-2022 à 2022-2023 est reliée à la reprise rapide du marché du travail après la pandémie, ce qui a permis le retour au travail de beaucoup de Canadiens.

Le tableau des indicateurs supplémentaires donne les indicateurs de rendement supplémentaires à l'échelon national et des PT. Puisque de nombreux facteurs peuvent exercer une influence sur les résultats à l'échelon individuel, des administrations et national, ces indicateurs ne peuvent pas uniquement être attribués aux EDMT.

Tableau 3.1.8.7 – Indicateurs supplémentaires

Province ou territoire	Pourcentage des clients de l'assurance-emploi actifs dont le plan d'action a commencé dans les 12 semaines suivant le début de leur période de prestations	Pourcentage de retours au travail/population active totale	Estimation des prestations régulières d'assurance-emploi non versées découlant des soutiens des PEMS, en tant que proportion des prestations régulières versées en vertu de la partie I
Terre-Neuve-et-Labrador	41,7 %	0,8 %	41,4 %
Île-du-Prince-Édouard	65,9 %	3,1 %	30,1 %
Nouvelle-Écosse	55,6 %	1,0 %	39,7 %
Nouveau-Brunswick	55,0 %	3,0 %	27,8 %
Québec	58,5 %	0,5 %	33,6 %
Ontario	48,6 %	0,7 %	53,2 %
Manitoba	68,2 %	0,9 %	54,8 %
Saskatchewan	60,0 %	1,0 %	56,5 %
Alberta	71,9 %	0,8 %	62,0 %
Colombie-Britannique	69,0 %	0,7 %	56,3 %
Territoires du Nord-Ouest	44,6 %	0,8 %	57,2 %
Canada (moins Yukon et Nunavut)	**59,8 %**	**0,8 %**	**49,2 %**

Remarque : Les données pour le Yukon et le Nunavut ne sont pas disponibles.
Pourcentage de retours au travail/population active totale se rapporte à la proportion de clients en 2022–2023 qui étaient retournés au travail après un service d'EDMT par rapport à la population active totale.

3.2 Activités provinciales et territoriales

Les PT, dans le cadre des EDMT, reçoivent un financement en vue de soutenir la prestation des programmes et services, de façon semblable aux PEMS établies en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Afin de composer avec les défis uniques du marché du travail, les PT livrent des programmes d'emploi en vertu des EDMT. Ces dernières ont été négociées de façon individuelle avec le gouvernement du Canada. Les PT s'occupent de la conception et de la livraison de tous les programmes d'emploi actifs financés par l'assurance-emploi, à l'exception des activités pancanadiennes, lesquelles font l'objet de discussions à la section 4 du présent chapitre.

L'ensemble des PT sont tenus de consulter des organismes d'employeurs et d'employés, des intervenants représentant les communautés de langue officielle en situation minoritaire, ainsi que d'autres intervenants clés, dans le cadre de leur processus annuel de planification. Les PT doivent fournir à EDSC une liste des intervenants consultés, des principales priorités qui découlent des consultations et des liens avec les priorités des programmes du marché du travail. Cette mesure sert à faire en sorte que les programmes et services axés sur le marché du travail répondent bien aux besoins du marché du travail local, et que les chercheurs d'emploi sont mis en relation avec les employeurs.

Les PT consultent un vaste éventail d'intervenants dans le but d'orienter leurs plans annuels, y compris des syndicats, des associations industrielles et d'entreprises (p. ex. chambres de commerce), des organisations communautaires, des groupes désignés et/ou sous représentés, des conseils sectoriels, des établissements postsecondaires et des gouvernements autochtones. Les PT se servent de diverses approches afin de mobiliser ces intervenants. En voici quelques-unes :

- le gouvernement du Québec utilise un mécanisme officiel (Commission des partenaires du marché du travail) en vue de mobiliser tous les intervenants sur tous les programmes du Québec à la fois

- le Nouveau-Brunswick met en œuvre des forums de partenariat du marché du travail régional dans 12 régions dans l'ensemble de la province
- les Territoires du Nord-Ouest personnalisent leur processus de consultation à chaque région du territoire au moyen de comités de formation régionaux
- l'Alberta rencontre des intervenants au moyen de tables rondes spéciales, de comités consultatifs nationaux et de séances d'information sur le marché du travail

De plus, toutes les PT accordent la priorité à l'amélioration de la participation au marché du travail des groupes désignés et/ou sous représentés et à l'accès des employeurs à une main-d'œuvre qualifiée.

Vous trouverez ci-dessous les montants affectés aux EDMT en 2022–2023.

Tableau 3.2.1 – Affectation finale versée aux EDMT par province et territoire en 2022–2023

Province ou territoire	Financement de base	Financement complémentaire du budget de 2017	Financement administratif	Financement total
Terre-Neuve-et-Labrador	124 269 729 $	10 806 442 $	8 937 456 $	144 013 627 $
Île-du-Prince-Édouard	22 791 490 $	2 568 109 $	2 695 332 $	28 054 931 $
Nouvelle-Écosse	75 503 110 $	12 102 650 $	10 148 601 $	97 754 361 $
Nouveau-Brunswick	86 506 739 $	12 168 538 $	8 922 000 $	107 597 277 $
Québec	546 756 866 $	99 886 644 $	58 920 000 $	705 563 510 $
Ontario	575 014 041 $	157 758 163 $	57 277 082 $	790 049 286 $
Manitoba	44 243 392 $	12 603 083 $	6 079 000 $	62 925 475 $
Saskatchewan	38 236 666 $	10 580 933 $	6 022 000 $	54 839 599 $
Alberta	152 084 836 $	56 071 302 $	9 594 000 $	217 750 138 $
Colombie-Britannique	275 211 299 $	49 418 557 $	20 535 000 $	345 164 856 $
Yukon	3 939 875 $	363 180 $	389 000 $	4 692 055 $
Territoires du Nord-Ouest	2 783 617 $	382 123 $	1 450 000 $	4 615 740 $
Nunavut	2 658 340 $	290 276 $	787 000 $	3 735 616 $
Total général	**1 950 000 000 $**	**425 000 000 $**	**191 756 471 $**	**2 566 756 471 $**

Guide terminologique

L'estimation des prestations d'assurance-emploi non versées est un indicateur de réussite qui a trait au montant des prestations non versées en vertu de la partie I aux prestataires d'assurance-emploi, en fonction de la différence entre le droit maximal aux prestations régulières de revenu et le montant réel versé de ces prestations.

Pour de déterminer ces prestations non versées, un sous-ensemble de clients des EDMT qui reçoivent activement un financement en vertu de la partie I de l'assurance-emploi lorsqu'ils commencent un plan d'action dans le cadre des programmes des EDMT est créé. À partir de ce sous-ensemble, le financement maximal de la partie I de l'assurance-emploi auquel a droit chaque personne au cours de sa période de prestations entière est calculé. Si la personne devient employée, ce qui est déterminé par un arrêt prématuré et constant des demandes de fonds, alors le montant auquel elle a droit, mais qu'elle n'a pas demandé, est un montant de prestation non versée.

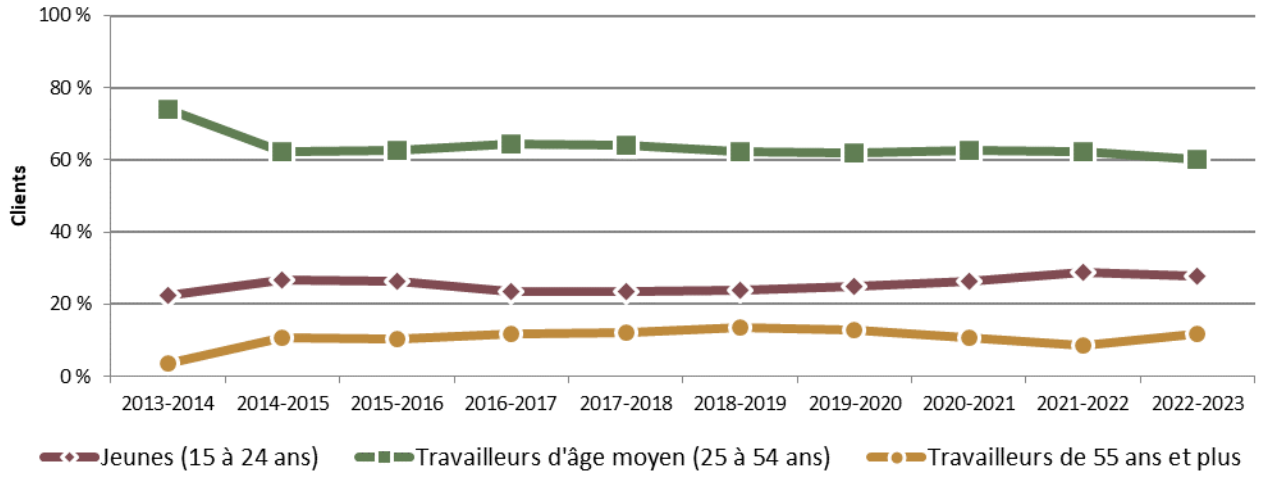
3.2.1 Terre-Neuve-et-Labrador

Faits saillants relatifs au PEMS

Tableau 3.2.1.1 – Terre-Neuve-et-Labrador, 2022–2023, Clients servis et proportions relatives

Indicateur	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Nombre servi	4 023	1 893	237	1 009	7 162
Proportion du total	56,2 %	26,4 %	3,3 %	14,1 %	100,0 %

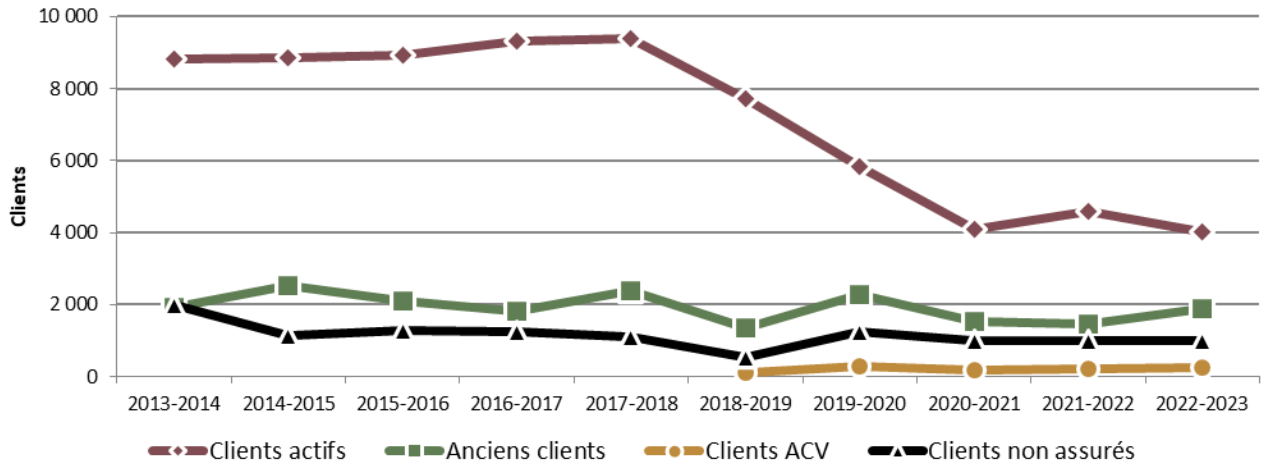
Graphique 3.2.1.1 – Répartition selon l'âge des clients, Terre-Neuve-et-Labrador, 2013–2014 à 2022–2023



Description textuelle du Graphique 3.2.1.1

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus
2013–2014	22,3 %	73,9 %	3,6 %
2014–2015	26,6 %	62,5 %	10,9 %
2015–2016	26,6 %	62,8 %	10,6 %
2016–2017	23,6 %	64,5 %	11,8 %
2017–2018	23,6 %	64,1 %	12,3 %
2018–2019	23,8 %	62,4 %	13,5 %
2019–2020	25,0 %	62,0 %	12,8 %
2020–2021	26,4 %	62,8 %	10,7 %
2021–2022	28,9 %	62,3 %	8,8 %
2022–2023	27,9 %	60,0 %	11,9 %

Graphique 3.2.1.2 – Terre-Neuve-et-Labrador, 2013–2014 à 2022–2023, Clients servis par type de client



Description textuelle du Graphique 3.2.1.2

Année	Clients actifs de l'assurance-emploi	Anciens clients de l'assurance-emploi	Clients ACV	Clients non assurés
2013–2014	8 831	1 928	S.O.	1 980
2014–2015	8 850	2 513	S.O.	1 126
2015–2016	8 941	2 095	S.O.	1 297
2016–2017	9 308	1 812	S.O.	1 232
2017–2018	9 390	2 370	S.O.	1 107
2018–2019	7 716	1 371	124	542
2019–2020	5 831	2 284	281	1 253
2020–2021	4 090	1 526	196	1 001
2021–2022	4 596	1 467	220	1 003
2022–2023	4 023	1 893	237	1 009

Tableau 3.2.1.2 – Terre-Neuve-et-Labrador, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux services fournis

Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total	Variation d'une année à l'autre (p.p.)
Prestations d'emploi	5 868	-2,8 %	37,3 %	+1,8
Services d'aide à l'emploi	9 852	-10,0 %	62,7 %	-1,8
Total des services	15 720	-7,4 %	100,0 %	S.O.

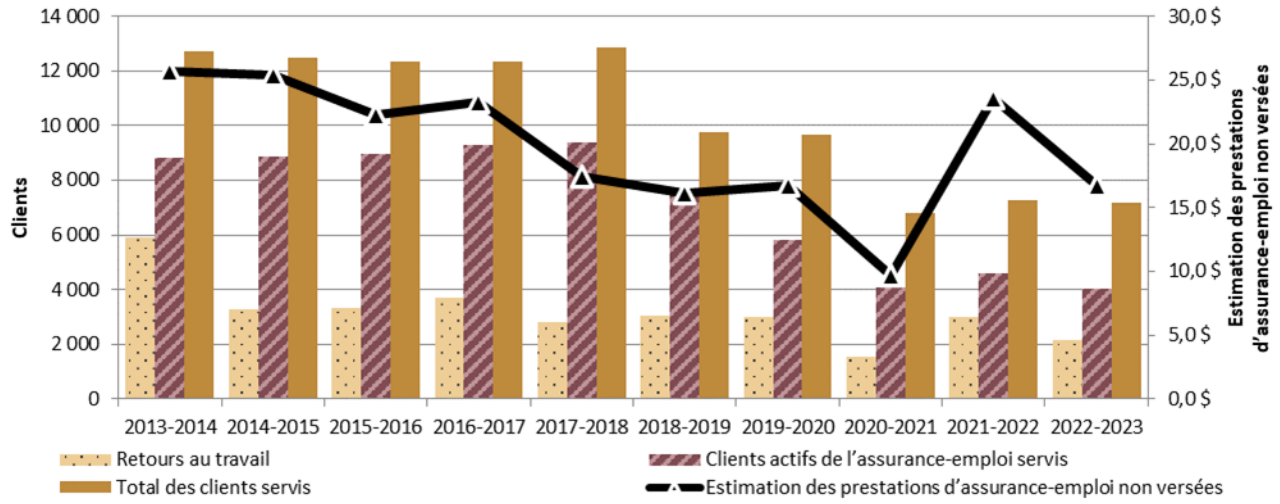
Tableau 3.2.1.3 – Terre-Neuve-et-Labrador, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux prestations d'emploi

Prestations d'emploi	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	779	-4,1 %	10 175 009 $	+36,5 %
Travail indépendant	216	-5,7 %	6 082 223 $	+28,6 %
Partenariats pour la création d'emplois	997	85,7 %	8 922 770 $	+139,5 %
Développement des compétences – régulier	2 759	-22,7 %	59 675 793 $	-12,8 %
Développement des compétences – apprentis	1 117	25,4 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	0	S.O.	84 855 795 $	S.O.
Totaux	5 868	-2,8 %	10 175 009 $	-87,9 %

Tableau 3.2.1.4 – Terre-Neuve-et-Labrador, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux mesures de soutien

Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Services d'emploi	5 123	11,7 %	17 748 114 $	+54,6 %
Counseling individuel	4 729	-25,6 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	54 334 676 $	+199,1 %
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	6 558 325 $	-17,9 %
Totaux	9 852	-10,0 %	78 641 115 $	+109,0 %

Graphique 3.2.1.3 – Terre-Neuve-et-Labrador, 2013–2014 à 2022–2023, Indicateurs de rendement clés



Description textuelle du Graphique 3.2.1.3

Année	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées	Retours au travail	Clients actifs de l'assurance-emploi servis	Total des clients servis
2013–2014	25 690 584 $	5 918	8 831	12 739
2014–2015	25 346 330 $	3 298	8 850	12 489
2015–2016	22 251 760 $	3 306	8 941	12 333
2016–2017	23 234 836 $	3 696	9 308	12 352
2017–2018	17 468 413 $	2 795	9 390	12 867
2018–2019	16 161 345 $	3 055	7 716	9 753
2019–2020	16 744 493 $	2 990	5 831	9 649
2020–2021	9 698 804 $	1 536	4 090	6 813
2021–2022	23 563 713 $	3 002	4 596	7 286
2022–2023	16 693 473 $	2 179	4 023	7 162

Contexte du marché du travail

En 2022–2023, Terre-Neuve-et-Labrador a continué de se retrouver aux prises à un marché du travail serré avec de faibles niveaux de chômage et des défis en ce qui a trait aux ressources humaines. La demande de formation et de soutiens à l'emploi était forte pour aider les employeurs avec leurs opérations et les employés avec les compétences recherchées.

Le taux de chômage chez les personnes âgées de 15 ans et plus à Terre-Neuve-et-Labrador se chiffrait à 11,3 % en 2022, par rapport à 13,1 % en 2021[35]. En comparaison, le taux de chômage du Canada était de 5,3 % en 2022 et de 7,5 % en 2021[36].

En mars 2023, la province comptait presque 5 470 postes vacants[37] comparativement à 27 200 personnes qui étaient au chômage, cherchaient du travail au cours des quatre dernières semaines et étaient disponibles pour travailler[38].

À l'instar des autres provinces, Terre-Neuve-et-Labrador a constaté une disparité des compétences et une population vieillissante. Il existe des pénuries de main-d'œuvre continues dans la vente au détail, les services d'hébergement et de restauration, ainsi que les soins de santé. Les prévisions indiquent des postes vacants dans les industries des métiers, des transports et des conducteurs d'équipement. La demande de main-d'œuvre pourrait également augmenter pour les emplois liés à l'économie verte. Il faut aussi accroître le soutien à la formation pour les compétences nouvelles et émergentes afin de s'assurer que les personnes et les employeurs sont prêts à tirer parti des nouvelles possibilités au fur et à mesure qu'elles se présentent.

Entente Canada–Terre-Neuve-et-Labrador sur le développement du marché du travail

En 2022–2023, Terre-Neuve-et-Labrador a reçu environ 144,0 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Approximativement 15 700 participants ont reçu des soutiens à la formation et à l'emploi. Dans les six mois après avoir reçu les mesures de soutien à la formation et à l'emploi, environ 48,6 % des prestataires d'assurance-emploi actifs avaient déjà trouvé un emploi, ce qui a contribué à des économies générales d'approximativement 16,7 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

Dans le cadre des EDMT, Terre-Neuve-et-Labrador finance un certain nombre de programmes et services flexibles, réactifs et novateurs. Les programmes et services aident à répondre à la demande du marché du travail ainsi qu'aux défis et possibilités dans le marché du travail. En 2022–2023, les programmes livrés aux résidents de Terre-Neuve-et-Labrador incluaient :

- les subventions salariales
- des Partenariats pour la création d'emplois
- des mesures de soutien au travail indépendant
- le développement des compétences
- les services d'aide à l'emploi
- les partenariats du marché du travail
- la recherche et innovation

Par exemple, la province a livré le programme Apprenticeship Supports afin de fournir aux apprentis l'occasion de suivre une formation d'apprentis à temps plein en milieu scolaire, avec une aide pour les

[35] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[36] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[37] Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées (statcan.gc.ca)
[38] Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées (statcan.gc.ca)

coûts supplémentaires comme une allocation de subsistance et de déplacements pour se rendre au travail en vue de l'obtention d'un certificat de compagnon. En 2022–2023, ils étaient 1 192 apprentis à avoir assisté au programme et à en avoir bénéficié.

De plus, le programme de Partenariats pour la création d'emplois fournissait aux participants qui versent des cotisations à l'assurance-emploi des occasions d'acquérir de l'expérience de travail dans le but d'accroître leurs chances de trouver un emploi continu. En 2022–2023, ils étaient 1 062 clients individuels à avoir profité de ce programme par l'entremise de 173 employeurs et de 226 projets.

Groupes désignés et/ou sous représentés

À mesure que l'économie de Terre-Neuve-et-Labrador se redresse après la pandémie, les employeurs se retrouvent aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre. En 2022–2023, la province a investi un montant important de financement de l'EDMT dans son programme de développement des compétences afin d'aider les personnes qui font face à des obstacles à l'emploi. Ce programme ciblait les groupes admissibles à l'assurance-emploi, les chômeurs ou les sous-employés, et les groupes désignés et/ou sous représentés comme les personnes en situation de handicap, les jeunes, les Autochtones et les femmes.

Le programme a offert une aide financière aux personnes qui souhaitent participer à une formation à temps plein ou à une formation à court terme de moins de 12 semaines dans un établissement de formation postsecondaire public ou privé. En 2022–2023, le programme de Développement des compétences a obtenu un financement de 59 229 592 $ et 3 680 personnes ont reçu du soutien, les données portant sur les membres de groupes désignés et/ou sous représentés étaient les suivantes :

- 192 personnes en situation de handicap
- 1 880 jeunes
- 126 Autochtones
- 1 747 femmes

Consultations auprès des intervenants

La province travaille avec un vaste éventail d'intervenants dans le cadre de son processus de planification et d'examen. La province comprend non seulement des groupes d'employés et d'employeurs, mais elle rencontre également des groupes communautaires; des partenaires autochtones; des associations d'entreprises et d'industries; des communautés de langue officielle en situation minoritaire; des syndicats; des établissements d'enseignement; des groupes de jeunes; des administrations municipales, provinciales et ministères du gouvernement fédéral.

Par exemple, la province a précédemment établi des comités régionaux de perfectionnement de la main-d'œuvre dans 10 régions. Les comités tiennent des réunions régulières et elles offrent une occasion aux intervenants de communiquer de l'information et de travailler ensemble sur des plans d'action de perfectionnement de la main-d'œuvre adaptés aux régions. Les réunions abordent les tendances de la main-d'œuvre et permettent la planification, les partenariats et les investissements. Des thèmes clés sont ressortis tout au long de ces réunions, y compris :

- la collaboration et les partenariats
- l'immigration et le recrutement des talents
- l'accès à l'information sur le marché du travail
- les écarts de compétences
- la sensibilisation et l'accès aux programmes et services
- les milieux de travail inclusifs et diversifiés

econext

econext, anciennement la Newfoundland and Labrador Environmental Industry Association, est une association à but non lucratif d'entreprises qui accélère la croissance propre à Terre-Neuve-et-Labrador. En août 2022, une déclaration d'intention conjointe a été signée entre le gouvernement du Canada et la République fédérale d'Allemagne concernant l'établissement d'une alliance Canada-Allemagne sur l'hydrogène. L'une des priorités énoncées dans l'accord était de faciliter le commerce de l'hydrogène et de ses dérivés entre le Canada et l'Allemagne, avec pour objectif que les premières exportations commencent en 2025.

En 2022–2023, econext a reçu un financement dans le cadre du programme de partenariats du marché du travail pour un projet l'initiative pour l'énergie propre : perfectionnement de la main-d'œuvre et d'innovation. Au cours de la période de deux ans, econext facilitera, en étroite collaboration avec les partenaires de l'industrie, l'atteinte de l'objectif d'accélérer la participation de la main-d'œuvre de Terre-Neuve-et-Labrador aux industries émergentes de l'énergie propre (p. ex. éolienne, hydrogène, bioéconomie). Cette mesure permettra à la province d'améliorer sa capacité d'innover dans ces domaines en fournissant un soutien à la recherche collaborative entre le milieu universitaire et l'industrie. Les livrables proposés dans le cadre du projet sont de cerner les lacunes en ce qui concerne la capacité de la main-d'œuvre; de répondre aux besoins de main d'œuvre à court terme grâce au micro-apprentissage, à l'attraction et au maintien en poste; d'élaborer un programme d'études postsecondaires et des cours axés sur l'hydrogène; d'accroître la sensibilisation aux possibilités d'emploi et aux exigences liées à la croissance propre; et de multiplier l'innovation en matière d'énergie propre à Terre-Neuve-et-Labrador.

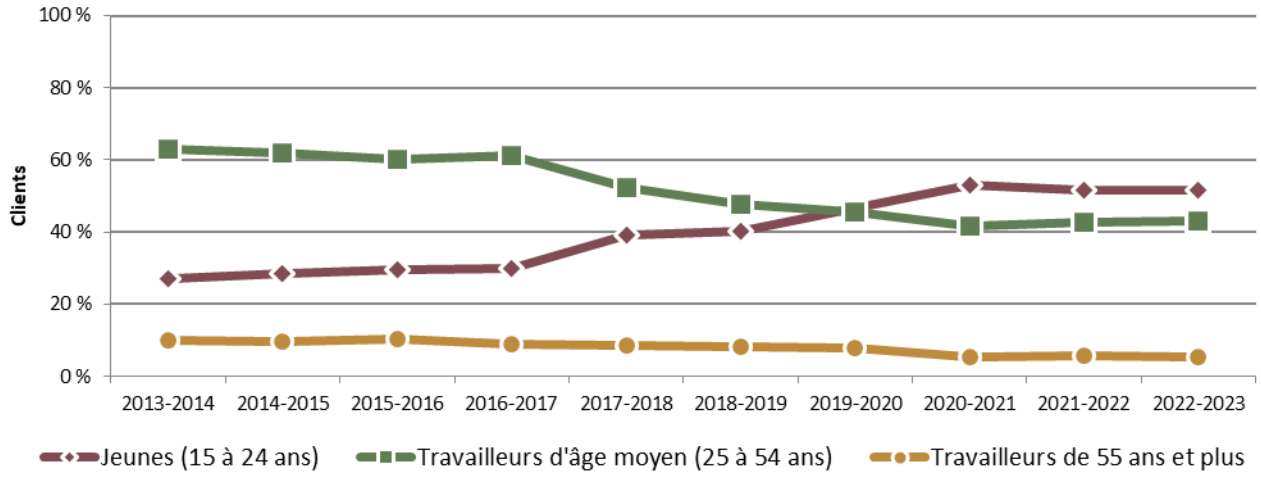
3.2.2 Île-du-Prince-Édouard

Faits saillants relatifs aux PEMS

Tableau 3.2.2.1 – Île-du-Prince-Édouard, 2022–2023, Clients servis et proportions relatives

Indicateur	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Nombre servi	3 717	955	286	974	5 932
Proportion du total	62,7 %	16,1 %	4,8 %	16,4 %	100,0 %

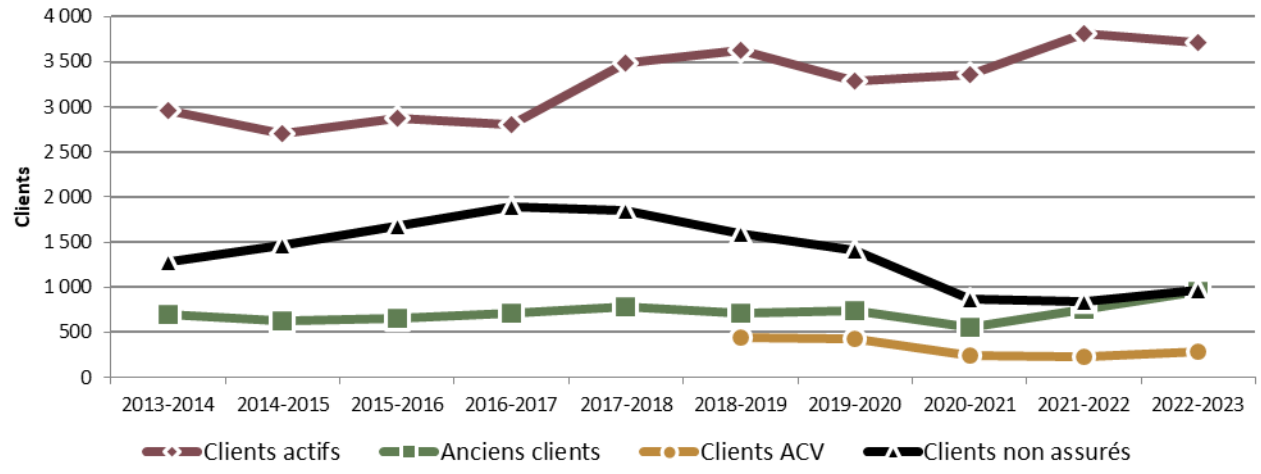
Graphique 3.2.2.1 – Répartition selon l’âge des clients, Île-du-Prince-Édouard, 2013–2014 à 2022–2023



Description textuelle du Graphique 3.2.2.1

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Travailleurs d’âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus
2013–2014	27,1 %	62,9 %	10,0 %
2014–2015	28,4 %	61,8 %	9,8 %
2015–2016	29,6 %	60,1 %	10,3 %
2016–2017	30,0 %	61,1 %	8,9 %
2017–2018	39,3 %	52,2 %	8,5 %
2018–2019	40,3 %	47,7 %	8,2 %
2019–2020	46,6 %	45,5 %	7,9 %
2020–2021	53,0 %	41,7 %	5,3 %
2021–2022	51,6 %	42,8 %	5,6 %
2022–2023	51,5 %	43,0 %	5,4 %

Graphique 3.2.2.2 – Île-du-Prince-Édouard, 2013–2014 à 2022–2023, Clients servis par type de client



Description textuelle du Graphique 3.2.2.2

Année	Clients actifs de l'assurance-emploi	Anciens clients de l'assurance-emploi	Clients ACV	Clients non assurés
2013–2014	2 963	703	S.O.	1 285
2014–2015	2 709	621	S.O.	1 470
2015–2016	2 876	657	S.O.	1 681
2016–2017	2 798	709	S.O.	1 893
2017–2018	3 487	784	S.O.	1 852
2018–2019	3 624	712	438	1 595
2019–2020	3 293	739	421	1 408
2020–2021	3 354	552	243	864
2021–2022	3 807	752	231	843
2022–2023	3 717	955	286	974

Tableau 3.2.2.2 – Île-du-Prince-Édouard, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux services fournis

Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total	Variation d'une année à l'autre (p.p.)
Prestations d'emploi	3 936	+0,7 %	34,2 %	-0,2 %
Services d'aide à l'emploi	7 579	+1,9 %	65,8 %	+0,2 %
Total des services	11 515	+1,5 %	100,0 %	S.O.

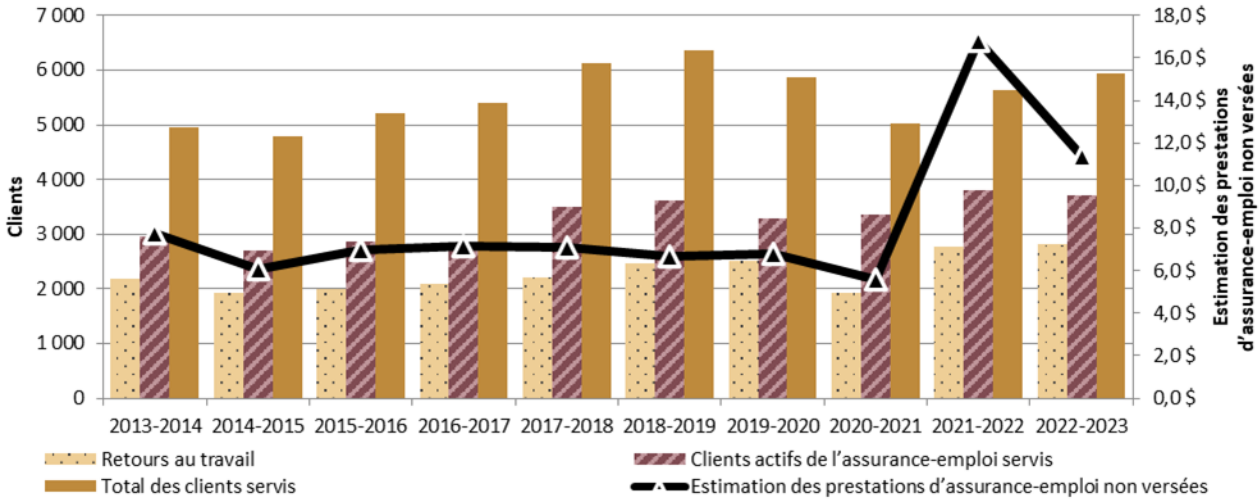
Tableau 3.2.2.3 – Île-du-Prince-Édouard, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux prestations d'emploi

Prestations d'emploi	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	412	-10,6 %	0 $	S.O.
Travail indépendant	98	-10,9 %	1 529 528 $	29,2 %
Partenariats pour la création d'emplois	16	-11,1 %	247 202 $	11,4 %
Développement des compétences – régulier	2 984	-0,5 %	16 870 255 $	-16,2 %
Développement des compétences – apprentis	426	+32,7 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	0	S.O.	0 $	S.O.
Totaux	3 936	+0,7 %	18 646 985 $	-13,4 %

Tableau 3.2.2.4 – Île-du-Prince-Édouard, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux mesures de soutien

Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Services d'emploi	6 472	+1,0 %	5 401 717 $	-1,6 %
Counseling individuel	1 107	+7,2 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	1 792 255 $	-1,4 %
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	0 $	S.O.
Totaux	7 579	+1,9 %	7 193 972 $	-1,5 %

Graphique 3.2.2.3 – Île-du-Prince-Édouard, 2013–2014 à 2022–2023, Indicateurs de rendement clés



Description textuelle du Graphique 3.2.2.3

Année	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées	Retours au travail	Clients actifs de l'assurance-emploi servis	Total des clients servis
2013–2014	7 735 771 $	2 194	2 963	4 951
2014–2015	6 080 074 $	1 934	2 709	4 800
2015–2016	6 986 476 $	1 997	2 876	5 214
2016–2017	7 144 450 $	2 081	2 798	5 400
2017–2018	7 125 047 $	2 202	3 487	6 123
2018–2019	6 662 407 $	2 470	3 624	6 369
2019–2020	6 816 141 $	2 508	3 293	5 861
2020–2021	5 594 866 $	1 920	3 354	5 013
2021–2022	16 837 056 $	2 782	3 807	5 633
2022–2023	11 399 293 $	2 815	3 717	5 932

Contexte du marché du travail

Les perspectives économiques et d'emploi à l'Île-du-Prince-Édouard en 2022–2023 ont poursuivi leur reprise qui a commencé en 2021. Les taux de chômage ont continué de chuter par rapport aux années antérieures et la réouverture de l'industrie du tourisme et du voyage a aidé à contribuer au rétablissement du taux d'emploi. Toutefois, à la fin de 2022, l'Île-du-Prince-Édouard a été frappée par l'ouragan Fiona, lequel a apporté d'importantes difficultés et de la destruction dans l'ensemble de la province. Malgré cela, l'économie de l'Île-du-Prince-Édouard reste positive.

Le taux de chômage chez les personnes de 15 ans et plus à l'Île-du-Prince-Édouard se chiffrait à 7,6 % en 2022, inférieur aux 9,7 % observés l'année précédente[39]. En comparaison, le taux de chômage du Canada se situait à 5,3 % en 2022 et à 7,5 % en 2021[40].

[39] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[40] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)

En mars 2023, il y avait presque 3 570 postes vacants[41] comparativement à 6 200 personnes qui étaient au chômage, cherchaient du travail au cours des quatre dernières semaines et étaient disponibles pour travailler[42].

À l'instar des autres provinces, l'Île-du-Prince-Édouard a déterminé que le vieillissement de la population constituait l'un des principaux défis liés à la croissance du marché du travail. Toutefois, depuis la pandémie, la province voit une croissance de la population et l'âge médian diminue en raison de l'arrivée d'immigrants de moins de 40 ans.

Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail

En 2022–2023, l'Île-du-Prince-Édouard a touché environ 28,1 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Approximativement 11 500 participants ont reçu une formation et des soutiens à l'emploi. Dans les six après avoir reçu les mesures de soutien à la formation et à l'emploi, environ 57,3 % des prestataires d'assurance-emploi actifs avaient déjà trouvé un emploi, ce qui a contribué à des économies générales d'approximativement 11,4 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

L'EDMT entre le Canada et l'Île-du-Prince-Édouard aide à soutenir les priorités suivantes de la province :

- développer une main-d'œuvre qualifiée
- préparer la main-d'œuvre de demain
- améliorer les services pour les chercheurs d'emploi

En 2022–2023, dans le cadre de l'EDMT entre le Canada et l'Île-du-Prince-Édouard, les programmes livrés aux résidents de l'Île-du-Prince-Édouard comprenaient :

- les services d'aide à l'emploi
- les partenariats du marché du travail
- la recherche et innovation
- le développement des compétences
- les programmes soutenus par l'employeur
- l'expérience de travail
- l'entrepreneuriat
- le développement des compétences et soutiens à l'emploi – soutiens en matière d'accessibilité

Par exemple, la province a livré le programme de Développement des compétences. Ce dernier est axé sur l'éducation des adultes, la formation postsecondaire, d'apprentis et de groupe, ainsi que sur des initiatives propres à l'industrie. Ces services ont aidé des personnes au chômage, employées et sous-employées à obtenir de la formation axée sur les compétences pour réussir dans la population active. En 2022–2023, 3 278 personnes ont bénéficié de ce programme.

[41] Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées (statcan.gc.ca)
[42] Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées (statcan.gc.ca)

De plus, les programmes soutenus par l'employeur (lesquels comprennent Î.-P.-É. au travail et le Programme de mentorat des diplômés) ont aidé les employeurs à embaucher des chômeurs et de nouveaux diplômés et leur ont fourni de l'expérience en cours d'emploi et du mentorat. En 2022–2023, 409 personnes ont participé au programme.

Groupes désignés et/ou sous représentés

L'Île-du-Prince-Édouard a tenu des séances de mobilisation formelles et informelles avec les intervenants portant sur le soutien aux personnes en situation de handicap dans la population active. Grâce à ces séances, des priorités clés ont été relevées pour la province, notamment :

- continuer à soutenir et à financer des programmes pilotes afin de fournir de la formation et du développement des compétences aux personnes en situation de handicap
- identifier les employeurs qui feront de l'embauche ou qui commenceront des programmes en vue de simplifier les liens pour les personnes en situation de handicap
- accroître la sensibilisation des employeurs au sujet des avantages d'embaucher des personnes en situation de handicap, comme les compétences, les capacités et les forces que ces personnes peuvent apporter au milieu de travail

De plus, des thèmes sont ressortis pendant d'autres séances de consultation avec des intervenants, notamment, la création de cheminements éducatifs et de mentorat pour les nouveaux venus sur le marché du travail (jeunes, nouveaux arrivants, Autochtones, femmes, personnes en situation de handicap et travailleurs âgés) afin d'aider à pourvoir les postes vacants et à combler les lacunes non traitées.

Consultations auprès des intervenants

La province a collaboré avec un éventail d'intervenants dans le cadre de son processus de planification et d'examen. Elle a non seulement fait participer des groupes d'employés et d'employeurs, mais elle a aussi rencontré des groupes de l'industrie, des employeurs, des fournisseurs de services et des groupes d'intérêts spéciaux.

Un nombre de thèmes clés est ressorti tout au long des séances de consultation tenues par la province, notamment :

- élargir l'accès aux services liés à l'emploi
- développer les compétences en offrant de la formation en cours d'emploi et du mentorat;
- soutenir les personnes en leur offrant un accès à de l'éducation et à une formation professionnelle et liée à l'industrie
- explorer des approches novatrices dans le recrutement et le maintien en poste de travailleurs
- s'assurer que les soutiens et les services liés à l'emploi sont accessibles aux groupes sous-représentés
- encourager la collaboration entre les groupes dans le but de faire équipe pour des activités ou des stratégies

- inclure la littératie, la formation essentielle et des compétences transférables dans les programmes d'employabilité
- soutenir le financement de projet sur la rééducation professionnelle, l'exploration de carrière et les compétences d'employabilité aux groupes sous-représentés
- déterminer des stratégies afin d'élargir la taille générale de la population active
- s'associer aux employeurs et à l'industrie dans le but de développer une main-d'œuvre compétente et prête à l'emploi
- faire en sorte que les programmes et services sont réactifs, flexibles et modernisés

Programme de l'Alliance canadienne pour les compétences et la formation en sciences de la vie

Le programme de l'Alliance canadienne pour les compétences et la formation en sciences de la vie offre du perfectionnement des compétences techniques et de la formation en sciences de la vie, et se spécialise en fabrication biopharmaceutique. Il s'agit d'un partenariat unique entre le milieu universitaire, l'industrie et le gouvernement pour répondre aux besoins futurs du secteur en croissance rapide des biosciences. Le programme de réorientation professionnelle en biosciences de l'Alliance canadienne pour les compétences et la formation en sciences de la vie offre un apprentissage en personne et une formation en cours d'emploi avec les employeurs de l'industrie. Avant d'être acceptés au Programme de réorientation professionnelle de l'Alliance canadienne pour les compétences et la formation en sciences de la vie, tous les candidats potentiels doivent effectuer une évaluation de leurs compétences en littératie et en numératie et obtenir des résultats satisfaisants. Le programme a mis en œuvre ce processus d'évaluation en vue de s'assurer que les apprenants possèdent les compétences en littératie et en numératie requises pour répondre aux exigences d'apprentissage du programme. À la fin du programme en 2022–2023, ils étaient 30 participants à avoir acquis les connaissances et les compétences nécessaires pour occuper des postes de production de premier échelon, avec la possibilité d'avancement futur, dans le secteur des biosciences à l'Île-du-Prince-Édouard.

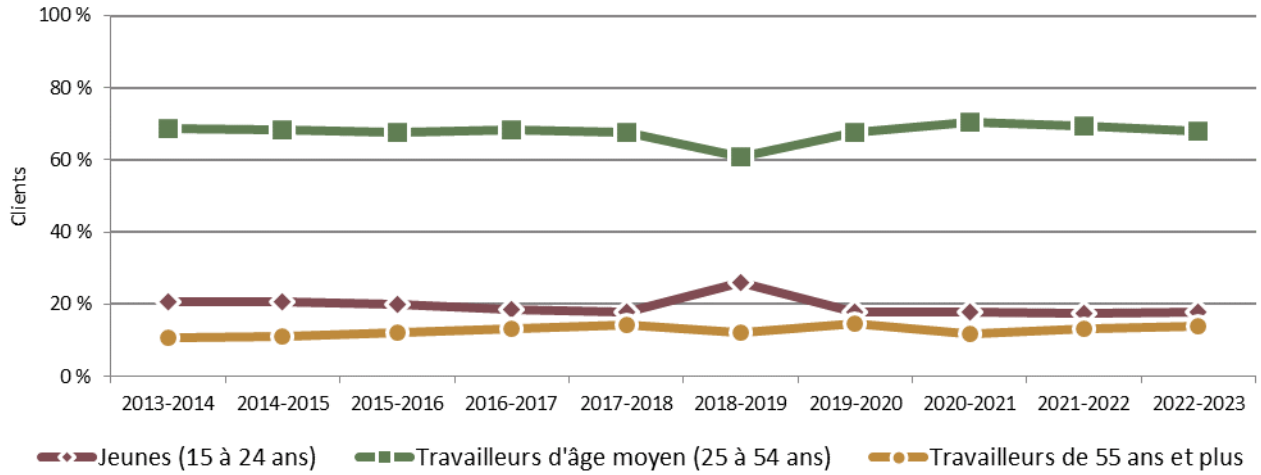
3.2.3 Nouvelle-Écosse

Faits saillants relatifs aux PEMS

Tableau 3.2.3.1 – Nouvelle-Écosse, 2022–2023, Clients servis et proportions relatives

Indicateur	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Nombre servi	4 459	2 346	752	2 985	10 542
Proportion du total	42,3 %	22.3 %	7,1 %	28,3 %	100,0 %

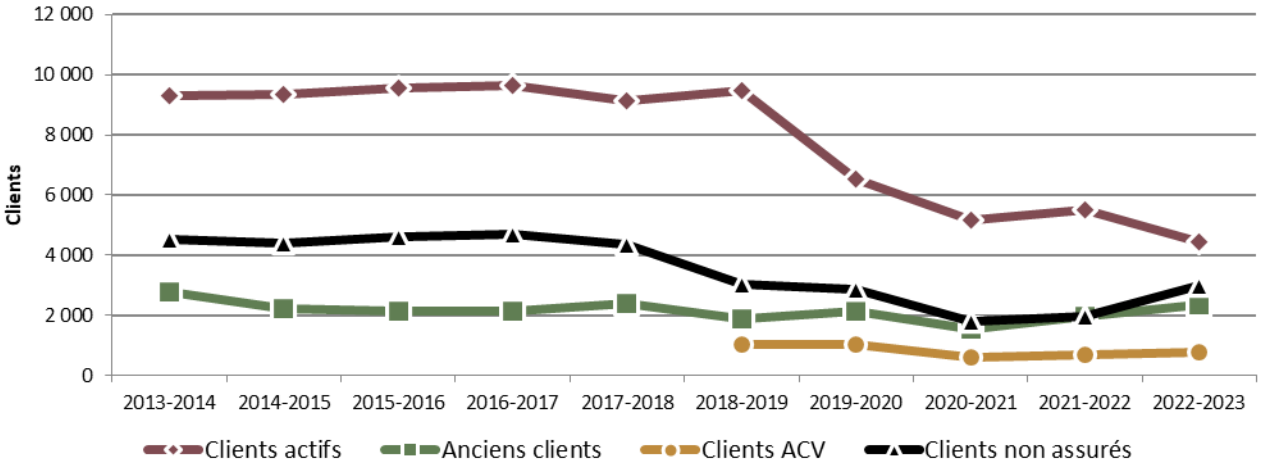
Graphique 3.2.3.1 – Nouvelle-Écosse, 2022–2023, Proportions relatives – âge des clients



Description textuelle du Graphique 3.2.3.1

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus
2013–2014	20,6 %	68,6 %	10,8 %
2014–2015	20,6 %	68,3 %	11,0 %
2015–2016	20,0 %	67,8 %	12,2 %
2016–2017	18,4 %	68,3 %	13,2 %
2017–2018	17,8 %	67,7 %	14,4 %
2018–2019	26,2 %	60,8 %	12,1 %
2019–2020	17,7 %	67,8 %	14,5 %
2020–2021	17,8 %	70,4 %	11,7 %
2021–2022	17,5 %	69,3 %	13,2 %
2022–2023	17,9 %	68,1 %	14,0 %

Graphique 3.2.3.2 – Nouvelle-Écosse, 2013–2014 à 2022–2023, Clients servis par type de client



Description textuelle du Graphique 3.2.3.2

Année	Clients actifs de l'assurance-emploi	Anciens clients de l'assurance-emploi	Clients ACV	Clients non assurés
2013–2014	9 313	2 779	S.O.	4 545
2014–2015	9 360	2 202	S.O.	4 397
2015–2016	9 575	2 134	S.O.	4 620
2016–2017	9 651	2 141	S.O.	4 717
2017–2018	9 152	2 397	S.O.	4 337
2018–2019	9 466	1 901	1 041	3 040
2019–2020	6 536	2 119	1 045	2 858
2020–2021	5 151	1 550	586	1 777
2021–2022	5 496	1 963	670	1 972
2022–2023	4 459	2 346	752	2 985

Tableau 3.2.3.2 – Nouvelle-Écosse, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux services fournis

Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total	Variation d'une année à l'autre (p.p.)
Prestations d'emploi	3 498	-25,6 %	17,5 %	-6,4
Services d'aide à l'emploi	16 514	+10,2 %	82,5 %	+6,4
Total des services	20 012	1,7 %	100,0 %	S.O.

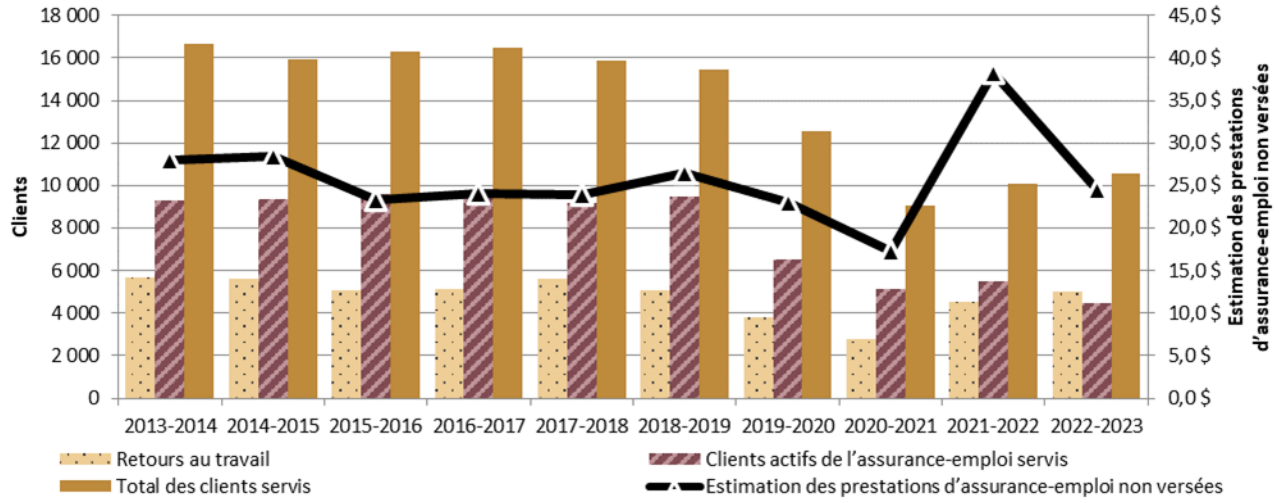
Tableau 3.2.3.3 – Nouvelle-Écosse, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux prestations d'emploi

Prestations d'emploi	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	498	-46,3 %	3 744 464 $	-11,2 %
Travail indépendant	306	-37,8 %	6 936 717 $	24,9 %
Partenariats pour la création d'emplois	66	-40,5 %	1 152 635 $	36,6 %
Développement des compétences – régulier	1 065	-41,7 %	33 361 807 $	-10,2 %
Développement des compétences – apprentis	1 563	+16,4 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	0	S.O.	0 $	S.O.
Totaux	3 498	-25,6 %	45 195 623 $	-5,4 %

Tableau 3.2.3.4 – Nouvelle-Écosse, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux mesures de soutien

Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Services d'emploi	15 448	+14,5 %	37 104 204 $	4,8 %
Counseling individuel	1 066	-28,7 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	3 999 350 $	-54,2 %
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	1 306 583 $	-26,3 %
Totaux	16 514	+10,2 %	42 410 137 $	-7,6 %

Graphique 3.2.3.3 – Nouvelle-Écosse, 2013–2014 à 2022–2023, Indicateurs de rendement clés



Description textuelle du Graphique 3.2.3.3

Année	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées	Retours au travail	Clients actifs de l'assurance-emploi servis	Total des clients servis
2013–2014	28 051 193 $	5 680	9 313	16 637
2014–2015	28 414 245 $	5 608	9 360	15 959
2015–2016	23 386 628 $	5 100	9 575	16 329
2016–2017	24 021 668 $	5 153	9 651	16 509
2017–2018	23 910 837 $	5 624	9 152	15 886
2018–2019	26 429 016 $	5 075	9 466	15 448
2019–2020	22 951 106 $	3 834	6 536	12 558
2020–2021	17 272 179 $	2 781	5 151	9 064
2021–2022	38 284 467 $	4 539	5 496	10 101
2022–2023	24 585 983 $	5 022	4 459	10 542

Contexte du marché du travail

En 2022–2023, la Nouvelle-Écosse a été aux prises avec un marché du travail serré comportant de faibles niveaux de chômage et d'un nombre élevé de postes vacants. De plus, la province a connu une croissance de la population qui a dépassé 1 million de personnes vivant dans la province en 2022 et presque 1,04 million au début de 2023. La croissance de la population découlait d'une plus importante migration interprovinciale ainsi qu'a l'arrivée de nouveaux arrivants dans la province.

Le taux de chômage des personnes âgées de 15 ans et plus en Nouvelle-Écosse était de 6,5 % en 2022, par rapport à 8,6 % en 2021[43]. En comparaison, le taux de chômage du Canada était de 5,3 % en 2022 et de 7,5 % en 2021[44].

[43] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[44] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)

En mars 2023, la province comptait environ 18 800 postes vacants[45] comparativement à 29 800 personnes qui étaient au chômage, cherchaient du travail au cours des quatre dernières semaines et étaient disponibles pour travailler[46].

La Nouvelle-Écosse a relevé un nombre plus élevé de population vieillissante que dans le reste du Canada. La province se concentre sur la migration de la population afin de compenser son vieillissement démographique. De plus, le pourcentage de travailleurs âgés de 65 ans et plus a augmenté et il est passé de 16 % à 26 % au cours des vingt dernières années. Dans l'intention d'aider à accroître le taux de participation au marché du travail, les programmes d'EDMT de la province ont continué de cibler les groupes désignés et/ou sous représentés, comme les minorités visibles, les Autochtones et les personnes en situation de handicap.

Entente Canada – Nouvelle-Écosse sur le développement du marché du travail

En 2022–2023, la Nouvelle-Écosse a touché approximativement 97,8 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Environ 20 000 participants ont reçu des mesures de soutien à la formation et à l'emploi. Dans les six mois après avoir obtenu les mesures de soutien à la formation et à l'emploi, environ 72,4 % des prestataires d'assurance-emploi actifs avaient déjà trouvé un emploi, ce qui a contribué à des économies générales d'approximativement 24,6 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

La Nouvelle-Écosse a offert un nombre de prestations d'emploi et les mesures de soutien dans le cadre de l'EDMT. En 2022–2023, la province a offert les programmes et services suivants :

- le programme TREMPLIN – la version néo-écossaise de la subvention salariale
- le programme Partenariats pour la création d'emplois
- l'aide au travail indépendant
- les services d'aide à l'emploi
- le développement des compétences
- les partenariats du marché du travail

Par exemple, le programme Partenariats pour la création d'emplois de la province a appuyé des projets qui fournissent une expérience de travail aux personnes admissibles aux EDMT afin d'améliorer leurs perspectives d'emploi à long terme et à temps plein. En 2022–2023, ils étaient 63 à avoir participé à ce programme et à en avoir bénéficié.

De plus, le programme de développement des compétences – régulier a offert une aide financière aux participants admissibles aux EDMT dans le but de les aider à faire l'acquisition de la formation axée sur les compétences requises afin de trouver un emploi. Les participants étaient prêts à l'emploi, mais n'étaient pas en mesure de trouver et d'obtenir un emploi avec leurs compétences existantes. En 2022–2023, ils étaient 621 à avoir bénéficié de ce programme.

[45] Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées (statcan.gc.ca)
[46] Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées (statcan.gc.ca)

Groupes désignés et/ou sous représentés

Étant donné que la Nouvelle-Écosse se retrouve aux prises avec un vieillissement de la population, l'accent a été mis sur l'augmentation de la participation au marché du travail de tous les travailleurs disponibles, y compris ceux de groupes désignés et/ou sous représentés, comme les autochtones, les minorités visibles, les personnes en situation de handicap, les femmes, les jeunes et les travailleurs âgés.

Une main-d'œuvre diversifiée et inclusive est essentielle au développement économique et à la prospérité de la province. La province a instauré des politiques qui aident à traiter les difficultés du marché du travail dans le but d'améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion de sa main d'œuvre. Au cours des dernières années, la Nouvelle-Écosse a vu une augmentation des taux de participation des travailleurs âgés et des femmes.

Le programme TREMPLIN de la Nouvelle-Écosse est sa version de la subvention salariale ciblée. En 2022–2023, le programme a encouragé les employeurs à embaucher des personnes qui avaient besoin d'expérience de travail. Le programme TREMPLIN a servi 393 clients en 2022–2023 et ceux-ci étaient ventilés comme suit :

- Autochtones – 4 %
- francophones – 6 %
- afro-néo-écossais – 4 %
- nouveaux arrivants – 9 %
- minorités visibles – 11 %
- personnes en situation de handicap – 22 %

Consultations auprès des intervenants

La province a collaboré avec un vaste éventail d'intervenants dans le cadre de son processus de planification et d'examen. En 2022–2023, la province a rencontré des employeurs, des fournisseurs de service, des administrateurs des programmes, des participants aux programmes, des conseils sectoriels et d'autres parties intéressées des ententes de transfert relatives au marché du travail.

Par exemple, la Nouvelle-Écosse a rencontré régulièrement des employeurs de l'industrie et individuels au moyen d'un partenariat avec la province de la Nouvelle-Écosse et l'Association of Industry Sector Councils (AISC). Cette dernière représente 14 conseils sectoriels qui comprennent 32 000 petites et moyennes entreprises. Les consultations qui ont eu lieu en 2022–2023 étaient axées sur les sujets suivants :

- la création d'un plan stratégique et d'une stratégie pour la durabilité
- la planification de la relève
- la mobilisation au moyen d'un sondage sur les perspectives du marché du travail
- l'élaboration d'une capacité inclusive, de diversité, d'équité et d'accessibilité dans les industries de la Nouvelle-Écosse

Programme d'Aide au travail indépendant pour personnes ayant un handicap

En 2022, Emploi Nouvelle-Écosse a mis en œuvre un projet de démonstration appelé GO-3D (Growth and Opportunities: Determination, Drive, Disability) dans deux régions de la province pour mettre à l'essai une prestation de soutien au travail indépendant de façons novatrices et efficaces pour les personnes ayant un handicap. GO-3D vise à aider les personnes qui s'auto-identifient comme ayant une incapacité permanente ou un état chronique ou épisodique, qui sont chômeurs ou sous-employés, à réussir à gagner leur vie en créant leur propre emploi. Il offre des programmes flexibles qui sont conçus pour s'adapter à la capacité de chaque client. Plus de 50 personnes ayant un handicap ont participé à GO-3D et reçoivent 52 semaines de soutien financier et à l'entrepreneuriat afin de démarrer une nouvelle entreprise, comme du coaching d'affaires individuel, des ateliers et des webinaires, et un financement payé au moyen d'ententes de financement individuelles avec Emploi Nouvelle-Écosse.

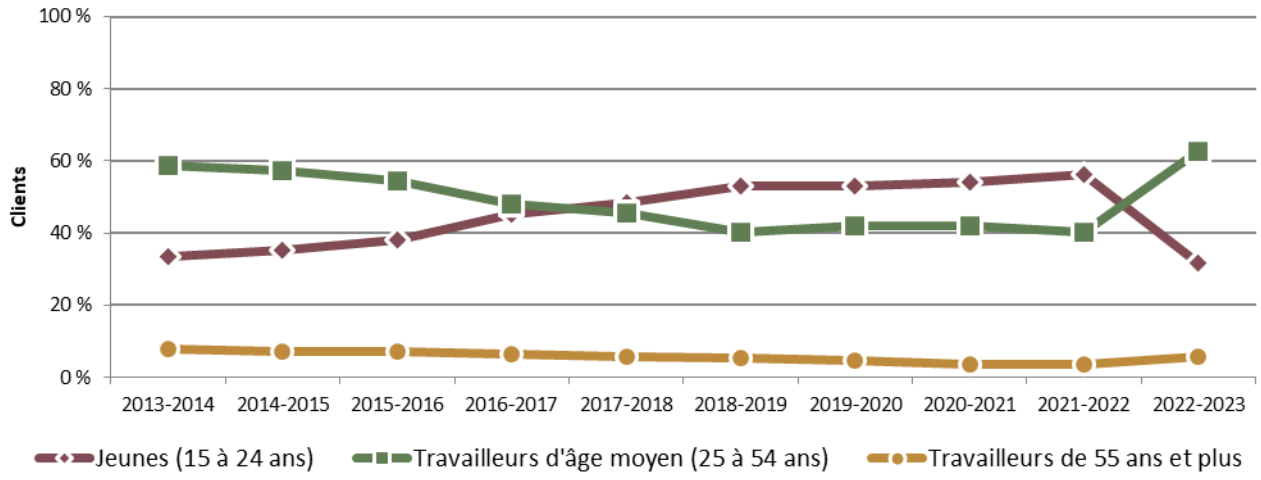
3.2.4 Nouveau-Brunswick

Faits saillants relatifs aux PEMS

Tableau 3.2.4.1 – Nouveau-Brunswick, 2022–2023, Clients servis et proportions relatives

Indicateur	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Nombre servi	5 087	2 576	809	4 662	13 134
Proportion du total	38,7 %	19,6 %	6,2 %	35,5 %	100,0 %

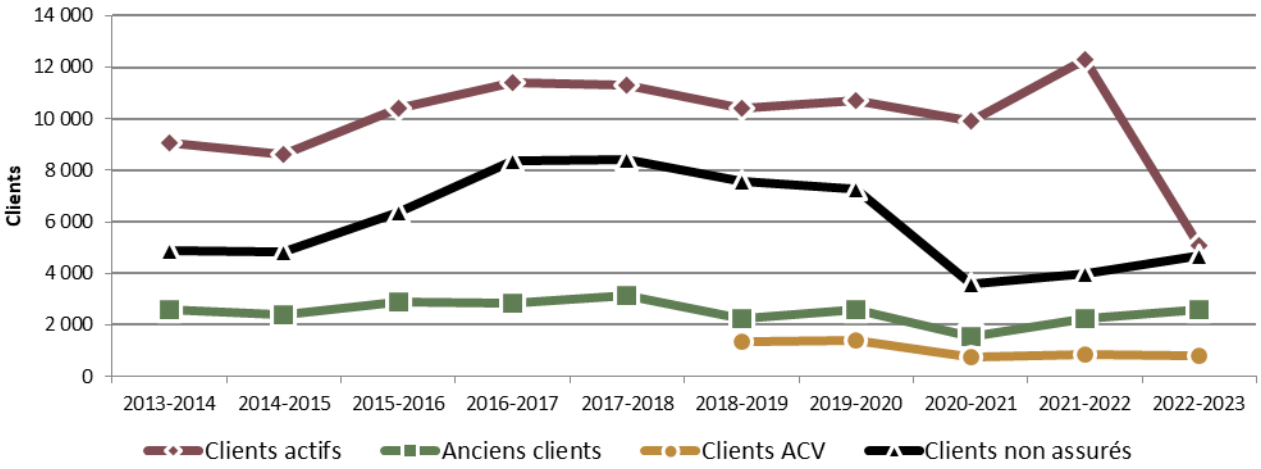
Graphique 3.2.4.1 – Nouveau-Brunswick, 2022–2023, Proportions relatives – âge des clients



Description textuelle du Graphique 3.2.4.1

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus
2013–2014	33,4 %	58,7 %	7,9 %
2014–2015	35,4 %	57,4 %	7,2 %
2015–2016	38,1 %	54,6 %	7,4 %
2016–2017	45,2 %	48,1 %	6,6 %
2017–2018	48,5 %	45,7 %	5,8 %
2018–2019	52,9 %	40,2 %	5,5 %
2019–2020	53,1 %	41,9 %	4,7 %
2020–2021	54,1 %	42,2 %	3,5 %
2021–2022	56,3 %	40,1 %	3,5 %
2022–2023	31,5 %	62,6 %	5,8 %

Graphique 3.2.4.2 – Nouveau-Brunswick, 2013–2014 à 2022–2023, Clients servis par type de client



Description textuelle du Graphique 3.2.4.1

Année	Clients actifs de l'assurance-emploi	Anciens clients de l'assurance-emploi	Clients ACV	Clients non assurés
2013–2014	9 070	2 592	S.O.	4 876
2014–2015	8 596	2 393	S.O.	4 838
2015–2016	10 411	2 885	S.O.	6 365
2016–2017	11 386	2 859	S.O.	8 347
2017–2018	11 302	3 116	S.O.	8 410
2018–2019	10 387	2 263	1 327	7 550
2019–2020	10 716	2 595	1 400	7 286
2020–2021	9 909	1 524	739	3 578
2021–2022	12 324	2 227	841	3 978
2022–2023	5 087	2 576	809	4 662

Tableau 3.2.4.2 – Nouveau-Brunswick, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux services fournis

Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total	Variation d'une année à l'autre (p.p.)
Prestations d'emploi	6 431	-51,7 %	24,6 %	-9,5
Services d'aide à l'emploi	19 756	-23,4 %	75,4 %	+9,5
Total des services	26 187	-33,0 %	100,0 %	S.O.

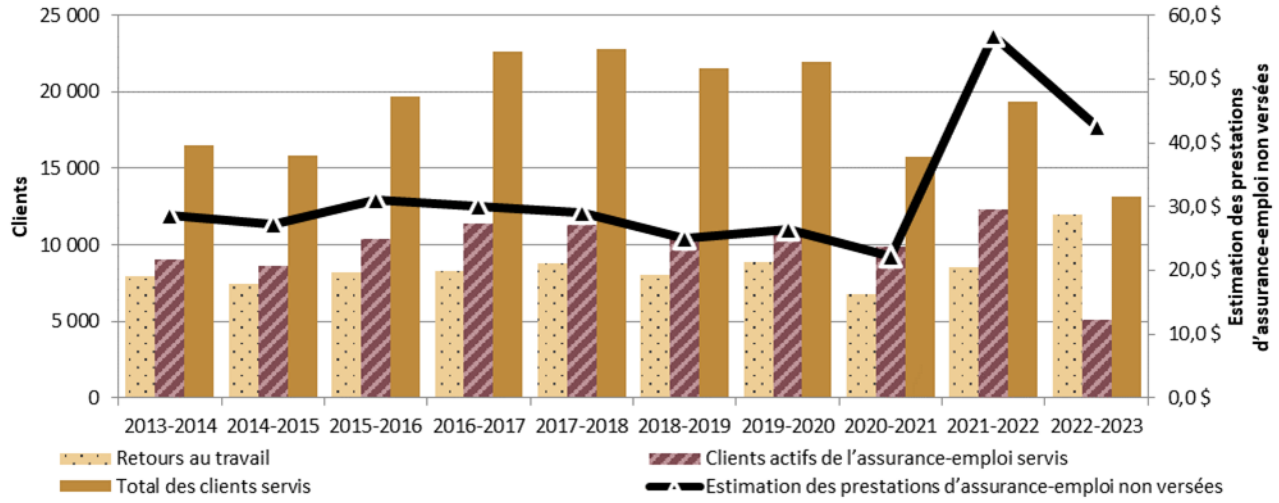
Tableau 3.2.4.3 – Nouveau-Brunswick, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux prestations d'emploi

Prestations d'emploi	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	516	-19,0 %	-9 110 $	-103,9 %
Travail indépendant	216	-16,0 %	4 815 649 $	26,4 %
Partenariats pour la création d'emplois	0	S.O.	0 $	S.O.
Développement des compétences – régulier	3 632	-65,3 %	64 478 032 $	10,7 %
Développement des compétences – apprentis	2 067	+5,1 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	0	S.O.	0 $	S.O.
Totaux	6 431	-51,7 %	69 284 571 $	11,3 %

Tableau 3.2.4.4 – Nouveau-Brunswick, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux mesures de soutien

Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Services d'emploi	4 582	+0,6 %	7 029 469 $	-1,6 %
Counseling individuel	15 174	-28,5 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	42 851 575 $	43,0 %
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	401 800 $	-37,8 %
Totaux	19 756	-23,4 %	50 282 844 $	33,1 %

Graphique 3.2.4.3 – Nouveau-Brunswick, 2013–2014 à 2022–2023, Indicateurs de rendement clés



Description textuelle du Graphique 3.2.4.2

Année	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées	Retours au travail	Clients actifs de l'assurance-emploi servis	Total des clients servis
2013–2014	28 671 236 $	7 927	9 070	16 538
2014–2015	27 266 183 $	7 471	8 596	15 827
2015–2016	31 018 474 $	8 179	10 411	19 661
2016–2017	30 008 146 $	8 300	11 386	22 592
2017–2018	29 137 706 $	8 800	11 302	22 828
2018–2019	25 004 412 $	8 031	10 387	21 527
2019–2020	26 374 579 $	8 848	10 716	21 997
2020–2021	22 265 921 $	6 803	9 909	15 750
2021–2022	56 832 095 $	8 571	12 324	19 370
2022–2023	42 506 427 $	11 993	5 087	13 134

Contexte du marché du travail

En 2022–2023, le Nouveau-Brunswick a été aux prises avec d'importantes pénuries de main-d'œuvre en raison de l'activité économique accrue dans la province. De plus, la population du Nouveau-Brunswick a eu une croissance record de 2,7 % à plus de 812 000 personnes en juillet 2022[47] à cause de la migration internationale et interprovinciale. Ce taux de croissance de population était le troisième plus élevé parmi les provinces canadiennes.

Le taux de chômage des personnes âgées de 15 ans et plus au Nouveau-Brunswick était de 7,2 % en 2022, ce qui est inférieur à celui de l'année précédente qui se chiffrait à 9,2 %[48]. En comparaison, le taux de chômage du Canada était de 5,3 % en 2022 et de 7,5 % en 2021[49].

En mars 2023, le Nouveau-Brunswick avait presque 12 500 postes vacants[50] comparativement à 23 600 personnes qui étaient au chômage, cherchaient du travail au cours des quatre dernières semaines et étaient disponibles pour travailler[51].

De façon similaire, dans l'ensemble du Canada, le Nouveau-Brunswick a constaté d'importants besoins de la main-d'œuvre et la province met l'accent sur la maximisation du recrutement et du maintien en poste des employés, tout particulièrement les groupes sous-représentés incluant les nouveaux arrivants.

Entente Canada – Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail

En 2022–2023, le Nouveau-Brunswick a touché environ 107,6 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Environ 26 200 participants ont reçu des mesures de soutien à formation et à l'emploi. Dans les six mois après avoir obtenu les mesures de soutien à la formation et à l'emploi, environ 9 200 des prestataires d'assurance-emploi actifs (cela est indiqué comme 181,0 % puisque sont inclus les prestataires qui ont reçu des services au cours de l'exercice financier précédent) avaient déjà trouvé un

[47] 2023-04-03-LMI-Population-Report-FR.pdf (nbjobs.ca)
[48] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[49] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[50] Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées (statcan.gc.ca)
[51] Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées (statcan.gc.ca)

emploi, ce qui a contribué à des économies générales d'approximativement 42,5 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

Les programmes et services fournis dans le cadre de l'EDMT permettent au Nouveau-Brunswick d'aider à traiter les occasions et les défis du marché du travail. Les programmes et services sont constamment examinés par le Nouveau-Brunswick en vue de s'assurer qu'ils répondent aux conditions changeantes du marché du travail de la province.

Par exemple, L'Association des travailleuses et des travailleurs sociaux du Nouveau-Brunswick (ATTSNB) a reçu du financement pour une recherche et une analyse exhaustive de l'industrie et l'elaboration d'un plan d'action de cinq ans pour le recrutement et le maintien en poste. Du soutien a également été fourni pour l'élaboration d'une stratégie de développement de la main-d'œuvre pour le secteur des technologies de l'information et de la communication. Cela comprenait des consultations approfondies dirigées par TechImpact avec des intervenants dans le but de déterminer les besoins de l'offre et de demande de l'avenir.

L'Association des Foyers de Soins Spéciaux du Nouveau-Brunswick a également reçu du financement pour la création d'une trousse d'outil des ressources humaines (RH) afin que tous les employeurs du secteur puissent y accéder et l'utiliser. Le financement a également servi à donner des ateliers, de la formation et d'autres soutiens aux employeurs au sujet de la nouvelle trousse d'outils des RH. L'objectif était d'aider au recrutement et au maintien en poste du personnel dans le secteur.

De plus, au moyen du programme d'Aide au travail indépendant, un appui a été fourni aux chômeurs à la recherche de possibilités de travail indépendant pour qu'ils se créent eux-mêmes un emploi. Cet appui comprenait de l'aide financière, du coaching et des conseils techniques continus. En 2022–2023, ils étaient 530 clients d'EDMT à avoir bénéficié du programme.

Groupes désignés et/ou sous représentés

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, par l'entremise des services de Travail NB, a octroyé en 2022–2023 un soutien aux employeurs au moyen de divers programmes et services[52] afin d'aider au recrutement et au maintien en poste de nouveaux arrivants. Ces programmes et services ont également offert aux nouveaux arrivants du counseling d'emploi et favorisé une solide collaboration avec les organismes qui appuyaient les nouveaux arrivants dans la province. Voici des services proposés par Travail NB :

- des services linguistiques
- de l'apprentissage expérimental et des expériences de travail
- des soutiens au maintien de l'emploi
- des compétences en culture de travail
- un soutien à la reconnaissance des titres de compétence étrangers

[52] Divers programmes et services comprennent la formation de la main-d'œuvre, la recherche et l'analyse sur le marché du travail, l'adaptation de la population active et les services d'aide à l'emploi (achat de service des SAE) et la subvention des SAE.

Consultations auprès des intervenants

Le Nouveau-Brunswick a collaboré avec des intervenants afin d'assurer la prestation de programmes et de services efficaces dans le cadre des EDMT. Les intervenants étaient des employeurs (y compris des employeurs francophones), des employés, des communautés (dont des communautés de langue officielle en situation minoritaire) et des organismes.

La province a également mis en œuvre des forums régionaux de partenariat du marché du travail dans 12 régions qui couvraient toutes les régions du Nouveau-Brunswick. Les forums ont réuni des intervenants en vue d'aider à la planification et aux mesures portant sur les défis et les occasions de la main-d'œuvre, ainsi que la croissance de la population.

Le Nouveau-Brunswick a également fourni un financement à Stiletto Consulting Ltd en vue de soutenir la création d'une stratégie du développement de la main-d'œuvre pour l'ouest du Nouveau-Brunswick. Cette dernière comprenait :

- l'examen et l'évaluation des atouts communautaires pour le soutien à la main-d'œuvre aux employeurs et employés, y compris un sondage en ligne dans le but d'identifier les lacunes et les occasions potentielles au sein de la main-d'œuvre
- la cartographie et l'illustration des atouts de la main-d'œuvre de la communauté
- une évaluation de la main-d'œuvre actuelle et du nombre d'entreprises dans la communauté
- la communication et la mobilisation des principaux intervenants qui soutiennent les employeurs et les employés dans la communauté
- l'élaboration d'un cadre d'activités tactiques pour la communauté et les groupes d'intervenants afin de favoriser les résultats pour la croissance et le perfectionnement de la main-d'œuvre

Projet de l'initiative rurale en formation d'emploi et de langue avec le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick, Chipman et Saint-Stephen à l'intention des nouveaux arrivants – programme pilote Labour Market Language Readiness

Le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick a offert un programme pilote Labour Market Language Readiness afin d'aider à éliminer les obstacles importants auxquels sont confrontés les conjoints des nouveaux arrivants vivant dans les régions rurales du Nouveau-Brunswick. Ces obstacles comprenaient un manque de connaissances linguistiques, un manque de familiarisation avec le marché du travail du Canada ainsi qu'un manque d'éducation des employeurs et de réseautage.

Le programme pilote Labour Market Language Readiness ciblait les conjoints de nouveaux arrivants et les résidents non permanents. Le programme était axé sur la récente stratégie de croissance de la population de la province, *Un nouveau départ*. L'un des objectifs de cette stratégie est d'améliorer l'accès à l'emploi pour les conjoints de nouveaux arrivants et autres personnes à charge au Nouveau-Brunswick, tout en tenant compte des obstacles comme les compétences linguistiques et la délivrance de titres et certificats. En retirant ces obstacles principaux, les familles de nouveaux

arrivants peuvent améliorer leurs chances d'atteindre leurs buts et d'avoir une expérience d'établissement et d'intégration plus positive au Nouveau-Brunswick.

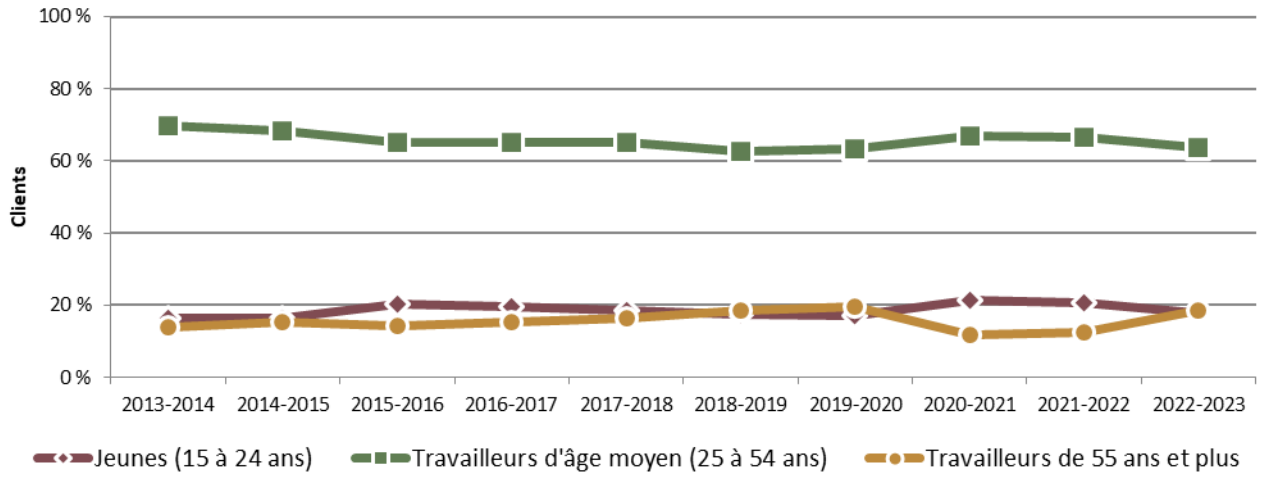
3.2.5 Québec

Faits saillants relatifs aux PEMS

Tableau 3.2.5.1 – Québec, 2022–2023, Clients servis et proportions relatives

Indicateur	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Nombre servi	51 331	24 283	9 961	30 575	116 150
Proportion du total	44,2 %	20,9 %	8,6 %	26,3 %	100,0 %

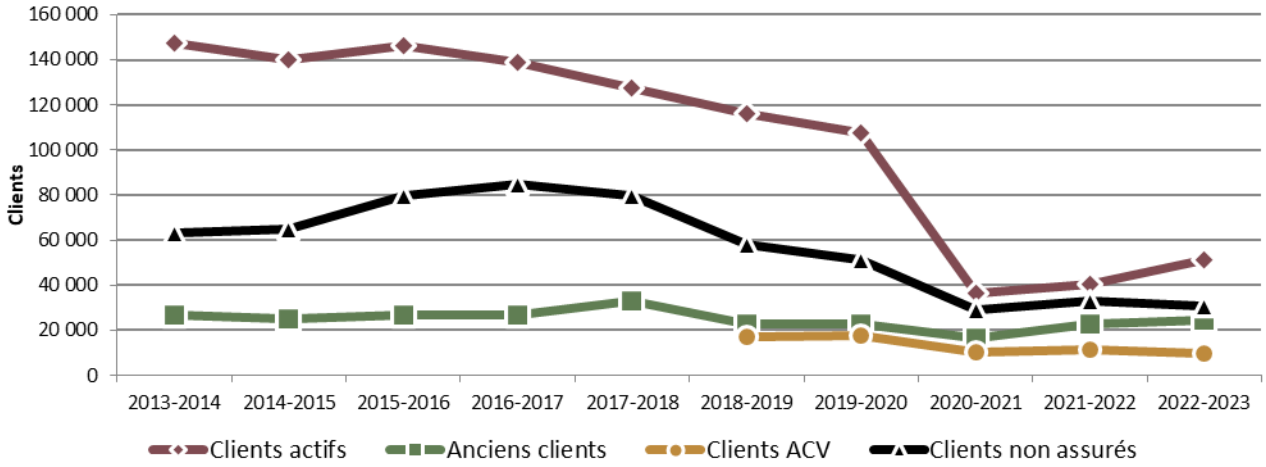
Graphique 3.2.4.1 – Québec, 2022–2023, Proportions relatives – âge des clients



Description textuelle du Graphique 3.2.5.1

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus
2013–2014	16,4 %	69,8 %	13,8 %
2014–2015	16,3 %	68,3 %	15,4 %
2015–2016	20,3 %	65,3 %	14,4 %
2016–2017	19,6 %	65,0 %	15,3 %
2017–2018	18,6 %	65,1 %	16,4 %
2018–2019	17,6 %	62,8 %	18,4 %
2019–2020	17,0 %	63,5 %	19,5 %
2020–2021	21,3 %	66,9 %	11,8 %
2021–2022	20,8 %	66,6 %	12,5 %
2022–2023	17,7 %	63,6 %	18,6 %

Graphique 3.2.5.2 – Québec, 2013–2014 à 2022–2023, Clients servis par type de client



Description textuelle du Graphique 3.2.5.2

Année	Clients actifs de l'assurance-emploi	Anciens clients de l'assurance-emploi	Clients ACV	Clients non assurés
2013–2014	147 396	26 779	S.O.	63 162
2014–2015	140 026	24 986	S.O.	64 769
2015–2016	146 359	26 946	S.O.	79 814
2016–2017	138 682	26 945	S.O.	84 716
2017–2018	127 614	32 965	S.O.	79 764
2018–2019	116 261	23 005	17 248	58 228
2019–2020	107 330	22 990	17 524	51 110
2020–2021	36 742	16 328	10 023	29 197
2021–2022	40 257	22 821	11 231	32 807
2022–2023	51 331	24 283	9 961	30 575

Tableau 3.2.5.2 – Québec, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux services fournis

Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total	Variation d'une année à l'autre (p.p.)
Prestations d'emploi	27 583	-23,6 %	19,4 %	-7,7
Services d'aide à l'emploi	114 709	+18,1 %	80,6 %	+7,7
Total des services	142 292	+6,8 %	100,0 %	S.O.

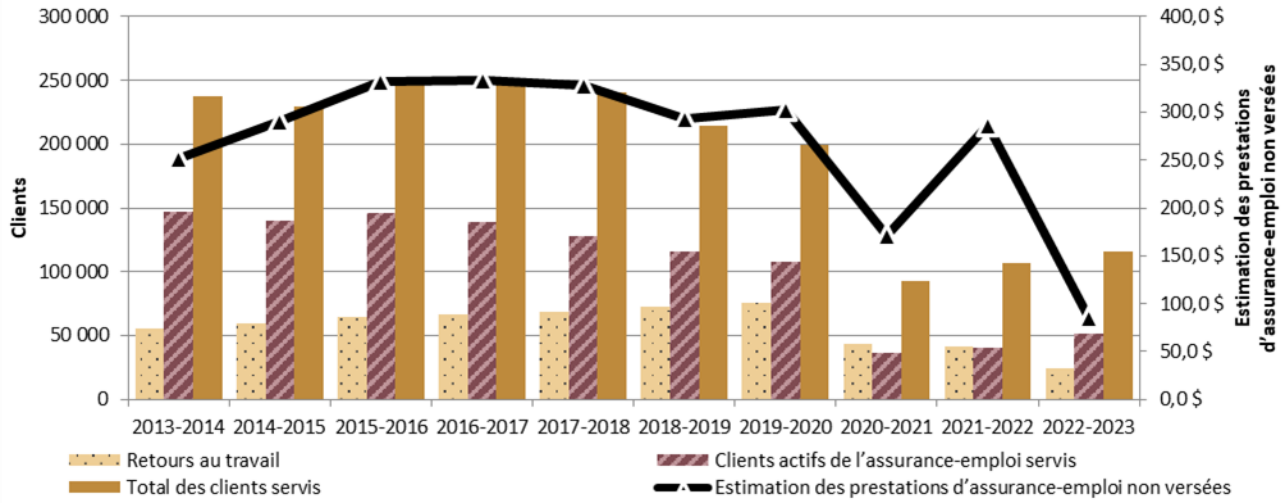
Tableau 3.2.5.3 – Québec, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux prestations d'emploi

Prestations d'emploi	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	6 624	-12,6 %	93 492 000 $	-12,7 %
Travail indépendant	1 163	-15,1 %	16 697 000 $	10,4 %
Partenariats pour la création d'emplois	0	S.O.	0 $	S.O.
Développement des compétences – régulier	19 796	-27,0 %	309 704 000 $	12,1 %
Développement des compétences – apprentis	0	S.O.	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	0	S.O.	0 $	S.O.
Totaux	27 583	-23,6 %	419 893 000 $	5,4 %

Tableau 3.2.5.4 – Québec, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux mesures de soutien

Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Services d'emploi	113 236	+35,2 %	112 830 000 $	-9,8 %
Counseling individuel	1 473	-89,0 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	108 622 000 $	-16,9 %
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	5 299 000 $	46,2 %
Totaux	114 709	+18,1 %	226 751 000 $	-12,6 %

Graphique 3.2.5.3 – Québec, 2013–2014 à 2022–2023, Indicateurs de rendement clés



Description textuelle du Graphique 3.2.5.2

Année	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées	Retours au travail	Clients actifs de l'assurance-emploi servis	Total des clients servis
2013–2014	252 381 261 $	55 043	147 396	237 337
2014–2015	290 835 087 $	59 949	140 026	229 781
2015–2016	332 312 524 $	64 697	146 359	253 119
2016–2017	334 050 331 $	66 468	138 682	250 343
2017–2018	327 619 996 $	68 794	127 614	240 343
2018–2019	293 919 267 $	72 535	116 261	214 742
2019–2020	302 813 344 $	75 735	107 330	198 954
2020–2021	171 442 339 $	43 761	36 742	92 290
2021–2022	286 041 048 $	41 409	40 257	107 116
2022–2023	85 763 636 $	24 629	51 331	116 150

Contexte du marché du travail

Le contexte du marché du travail au Québec en 2022, comme celui de plusieurs autres provinces, a été marqué par la pénurie de main-d'œuvre. Cela en raison notamment de la forte reprise économique et le ralentissement continu de la croissance démographique.

Le taux de chômage chez les personnes âgées de 15 ans et plus au Québec a atteint un nouveau plancher en 2022 pour s'établir à 4,3 %, inférieur au taux de chômage de l'année précédente, qui était de 6,1 %[53]. En comparaison, le taux de chômage du Canada était de 5,3 % en 2022 et de 7,5 % en 2021[54].

En date de mars 2023, il y avait 196 000 postes vacants pour 199 000[55] personnes qui étaient en chômage, cherchaient un emploi au cours des quatre dernières semaines et étaient disponibles pour travailler[56].

De plus, le taux d'emploi chez les femmes âgées de 15 à 64 ans a augmenté de presque 20 points de pourcentage au Québec au cours des 40 dernières années. Il est passé de 55,9 % en 1980 à 75,3 % en 2022. Le taux d'emploi des femmes au Québec est le plus élevé par rapport aux autres provinces du Canada[57].

Selon les prévisions démographiques de l'Institut de la statistique du Québec, les prochaines années seront marquées par une relative stagnation du nombre de personnes en âge de travailler (de 15 à 64 ans). Les personnes plus jeunes sont en effet moins nombreuses que la génération du baby-boom (nés entre 1946 et 1965) qui continuent de quitter le marché du travail. Le vieillissement de la population continuera d'être le facteur le plus important contribuant à la pénurie de main-d'œuvre au Québec au cours des prochaines années.

Entente Canada-Québec relative au marché du travail

En 2022–2023, le Québec a touché environ 706 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Environ 142 000 participants ont reçu des soutiens à la formation et à l'emploi. Le Québec a déclaré que dans les trois mois après avoir obtenu les mesures de soutien à la formation et à l'emploi, plus de 63 000 prestataires d'assurance-emploi avaient déjà trouvé un emploi, ce qui a contribué à des économies d'approximativement 46 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées aux prestataires actifs[58].

Le gouvernement du Québec a enregistré plus de 25 000 nouvelles participations à la Mesure de formation de la main-d'œuvre – volet Individus en 2022–2023. Pour plus de 19 000 personnes, le montant de l'allocation d'aide à l'emploi hebdomadaire a été rehaussé à 475 $ par semaine à compter d'avril 2022. De plus, 4 320 personnes étaient inscrites au Programme d'apprentissage en milieu de travail, et les métiers suivants ont connu un succès appréciable :

- cuisiniers;
- ouvrier en travaux paysagers;

[53] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[54] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[55] Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées (statcan.gc.ca)
[56] Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées (statcan.gc.ca)
[57] Caractéristiques de la population active selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, données annuelles (statcan.gc.ca)
[58] Veuillez noter que d'autres sections des PT indiquent cette information sur une base de six mois. Pour le Québec, il serait question d'environ 29,4 % des prestataires actifs d'assurance-emploi qui ont déjà trouvé un emploi dans les six mois suivant la réception des mesures de soutien à la formation et à l'emploi, ce qui a contribué à des économies générales d'environ 85,8 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

- serveurs d'aliments et de boissons
- soudeur
- coiffeurs
- ébénistes
- mécaniciens d'engins de chantier
- aides-familiaux
- mécaniciens industriels
- bouchers – commerce de détail ou bouchers

Groupes désignés et/ou sous-représentés

Au Québec, 522 ententes de subventions salariales ont été conclues avec des entreprises en vue d'embaucher des chômeurs de 55 ans et plus, et plus de 1 000 ententes visant l'embauche de personnes dont le niveau de scolarité est inférieur au secondaire 5 (équivalent à la 11e année à l'extérieur du Québec). De plus, 5 431 ententes ont permis l'embauche de personnes en situation de handicap au moyen du Contrat d'intégration au travail.

Dans le cadre de l'Opération main-d'œuvre et du Plan d'action pour le secteur de la construction, le recours aux subventions salariales visant l'insertion en emploi des groupes de personnes sous-représentés sur le marché du travail dont, entre autres, des femmes et des personnes nouvellement arrivées au Québec, a été favorisé.

Consultations auprès des intervenants

Dans le cadre de l'élaboration et de la mise en œuvre de services d'emploi, le gouvernement du Québec collabore avec la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT), un organisme public composé de représentants des milieux de la main-d'œuvre, des entreprises et de l'éducation, d'organismes communautaires actifs dans le domaine de l'employabilité et des organismes gouvernementaux.

Afin de réaliser son mandat de s'assurer que la prestation de formation, les compétences de la main-d'œuvre et les besoins du marché du travail, la Commission des partenaires du marché du travail s'appuie sur un réseau d'organismes sectoriels, régionaux et représentatifs des groupes sous-représentés, dont des comités sectoriels de main-d'œuvre, des conseils régionaux des partenaires du marché du travail et des comités consultatifs. La structure partenariale établie au Québec permet aux services d'emploi publics de s'adapter de manière efficace aux besoins changeants du marché du travail. Plus particulièrement, la Commission des partenaires du marché du travail collabore à l'élaboration du plan d'action annuel pour les services d'emploi publics. Elle joue également un rôle actif dans la surveillance des mesures mises en œuvre par le Québec et l'atteinte des objectifs ciblés dans le plan d'action.

Initiative Opération main-d'œuvre

Au cours de 2022–2023, le gouvernement du Québec a poursuivi ses actions pour répondre aux défis de la pénurie de main-d'œuvre dans le cadre de l'initiative gouvernementale Opération main-d'œuvre. Depuis 2021, le gouvernement du Québec met en œuvre environ 80 initiatives et mesures ciblées, dont 10 sont en partie financées par l'EDMT entre le Canada et le Québec, en vue de remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs prioritaires et d'améliorer la prestation de services publics.

L'initiative Opération main-d'œuvre a pour but d'attirer, de former et de requalifier 170 000 travailleurs dans les secteurs de la santé et des services sociaux, de l'éducation et du service de garde éducatif. L'initiative vise également à ajouter 110 000 travailleurs dans les secteurs des technologies de l'information, du génie et de la construction.

Dans ce contexte, marqué par la diminution des bassins de clientèles sans emploi, une politique améliorée de soutien au revenu a été mise en œuvre, laquelle cible les personnes inscrites à une formation pour aider leur intégration à l'emploi. L'initiative offre une allocation d'aide à l'emploi de 475 $ par semaine pour la formation dans les métiers ou les professions, et de 370 $ par semaine pour la formation générale afin d'aider les participants. En 2022–2023 seulement, près de 30 000 participants actifs ont bénéficié de ce soutien accru, dont plus de 20 000 qui étaient admissibles à l'assurance-emploi ou des prestataires actifs de l'assurance-emploi.

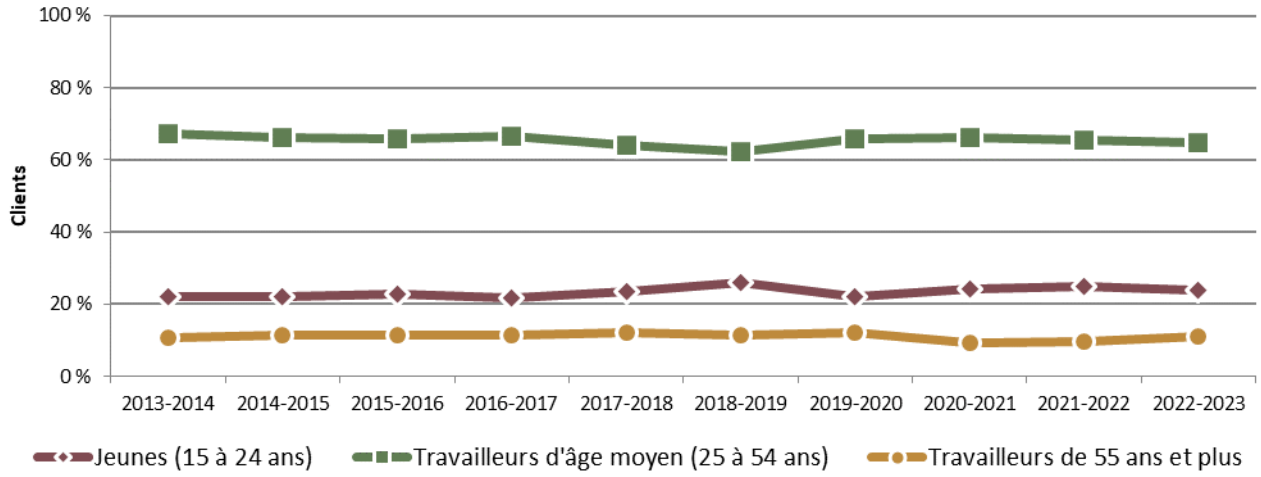
3.2.6 Ontario

Faits saillants relatifs aux PEMS

Tableau 3.2.6.1 – Ontario, 2022–2023, Clients servis et proportions relatives

Indicateur	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Nombre servi	26 667	38 406	18 311	68 801	152 185
Proportion du total	17,5 %	25,2 %	12,0 %	45,2 %	100,0 %

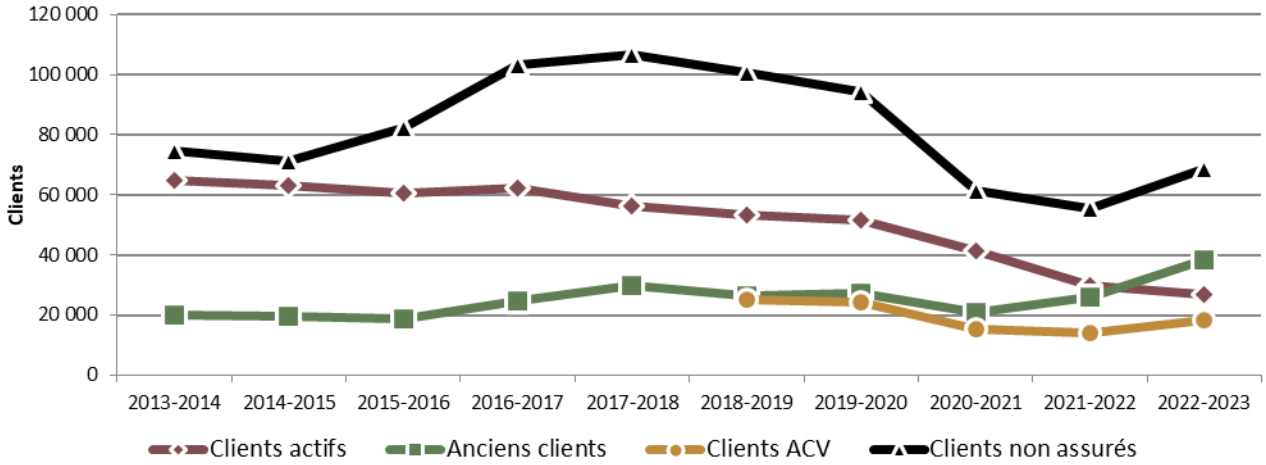
Graphique 3.2.6.1 – Ontario, 2022–2023, Proportions relatives – âge des clients



Description textuelle du Graphique 3.2.6.1

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus
2013–2014	22,0 %	67,2 %	10,8 %
2014–2015	22,2 %	66,4 %	11,3 %
2015–2016	22,8 %	65,7 %	11,5 %
2016–2017	21,7 %	66,7 %	11,6 %
2017–2018	23,7 %	64,2 %	12,0 %
2018–2019	26,1 %	62,3 %	11,4 %
2019–2020	21,9 %	65,9 %	12,0 %
2020–2021	24,4 %	66,2 %	9,4 %
2021–2022	24,8 %	65,5 %	9,6 %
2022–2023	24,0 %	64,9 %	11,0 %

Graphique 3.2.6.2 – Ontario, 2013–2014 à 2022–2023, Clients servis par type de client



Description textuelle du Graphique 3.2.6.2

Année	Clients actifs de l'assurance-emploi	Anciens clients de l'assurance-emploi	Clients ACV	Clients non assurés
2013–2014	64 689	20 145	S.O.	74 533
2014–2015	63 061	19 734	S.O.	71 278
2015–2016	60 489	18 611	S.O.	82 458
2016–2017	62 339	24 796	S.O.	103 402
2017–2018	56 484	29 702	S.O.	106 483
2018–2019	53 221	26 626	25 228	100 631
2019–2020	51 739	27 360	24 302	94 111
2020–2021	41 545	21 023	15 325	61 254
2021–2022	29 780	25 828	14 027	55 578
2022–2023	26 667	38 406	18 311	68 801

Tableau 3.2.6.2 – Ontario, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux services fournis

Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total	Variation d'une année à l'autre (p.p.)
Prestations d'emploi	39 242	+12,0 %	19,1 %	-1,8
Services d'aide à l'emploi	166 210	+25,0 %	80,9 %	+1,8
Total des services	205 452	+22,3 %	100,0 %	S.O.

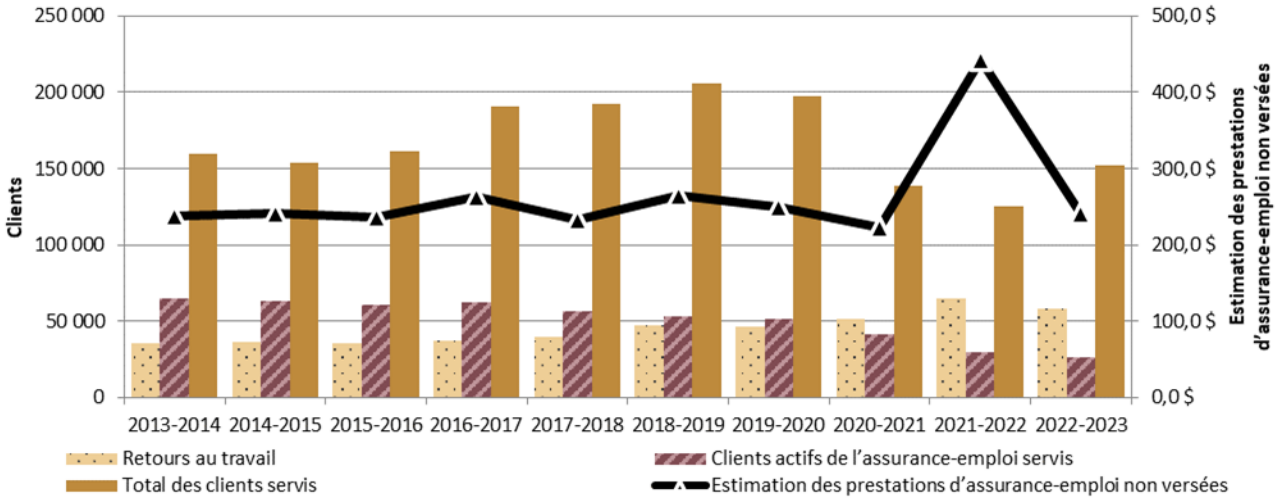
Tableau 3.2.6.3 – Ontario, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux prestations d'emploi

Prestations d'emploi	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	0	S.O.	0 $	S.O.
Travail indépendant	0	S.O.	0 $	S.O.
Partenariats pour la création d'emplois	57	-9,5 %	1 357 188 $	15,0 %
Développement des compétences – régulier	7 546	+10,1 %	198 575 660 $	13,7 %
Développement des compétences – apprentis	31 639	+12,5 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	0	S.O.	0 $	S.O.
Totaux	39 242	+12,0 %	199 932 848 $	13,7 %

Tableau 3.2.6.4 – Ontario, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux mesures de soutien

Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Services d'emploi	164 411	+24,7 %	343 404 695 $	15,0 %
Counseling individuel	1 799	+70,5 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	52 044 078 $	-21,8 %
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	137 390 583 $	-19,3 %
Totaux	166 210	+25,0 %	532 839 356 $	-0,5 %

Graphique 3.2.6.3 – Ontario, 2013–2014 à 2022–2023, Indicateurs de rendement clés



Description textuelle du Graphique 3.2.6.3

Année	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées	Retours au travail	Clients actifs de l'assurance-emploi servis	Total des clients servis
2013–2014	237 588 840 $	36 018	64 689	159 367
2014–2015	240 958 877 $	36 166	63 061	154 073
2015–2016	236 037 611 $	35 625	60 489	161 558
2016–2017	262 656 120 $	37 044	62 339	190 537
2017–2018	233 152 537 $	39 678	56 484	192 669
2018–2019	265 220 824 $	47 400	53 221	205 706
2019–2020	250 508 356 $	46 864	51 739	197 512
2020–2021	222 913 962 $	51 561	41 545	139 147
2021–2022	443 437 968 $	64 607	29 780	125 213
2022–2023	242 171 435 $	58 137	26 667	152 185

Contexte du marché du travail

En 2022–2023, l'Ontario a eu des conditions du marché du travail plus serrées qu'en 2021–2022, en raison de son faible taux de chômage, du ralentissement de la croissance de sa population active et d'un nombre élevé de postes à pourvoir.

Le taux de chômage chez les personnes âgées de 15 ans et plus en Ontario était de 5,6 % en 2022, ce qui est grandement plus bas que le taux de chômage de 8,1 % vu en 2021[59]. En comparaison, le taux de chômage du Canada était de 5,3 % en 2022 et de 7,5 % en 2021[60].

En mars 2023, la province comptait environ 281 000 postes vacants[61] comparativement à 424 000 personnes qui étaient au chômage, cherchaient du travail au cours des quatre dernières semaines et étaient disponibles pour travailler[62]. En général, le nombre de postes vacants était plus élevé dans la plupart des industries en 2022–2023 que par rapport à l'exercice précédent 2021–2022

[59] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[60] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[61] Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées (statcan.gc.ca)
[62] Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées (statcan.gc.ca)

notamment dans la construction, soins de santé et assistance sociale ainsi que le commerce de gros et de détail[63]. Toutefois, les postes à pourvoir dans la province ont grandement diminué pendant la deuxième moitié de 2022–2023, indiquant un changement vers les conditions du marché du travail moins serrées dans la province.

À l'instar des autres provinces, la main-d'œuvre de l'Ontario vieillit et il y a un besoin accru de remplacer les travailleurs qui partent à la retraite, plus particulièrement dans les métiers spécialisés. Par exemple, en 2021, un travailleur sur trois en Ontario possédant un certificat de métiers spécialisés comme plus haut niveau d'études était âgé de 55 et plus[64]. L'Ontario a indiqué qu'elle tentera de doubler le nombre d'immigrants économiques à partir de 2025 afin d'aider à traiter les défis et les lacunes du marché du travail.

Entente Canada – Ontario sur le développement du marché du travail

En 2022–2023, l'Ontario a touché environ 790 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Environ 205 000 participants ont reçu des mesures de soutien à la formation et à l'emploi. Dans les six mois après avoir obtenu les mesures de soutien à la formation et à l'emploi, environ 93,6 %[65] des prestataires d'assurance-emploi actifs avaient déjà trouvé un emploi, ce qui a contribué à des économies générales d'approximativement 242 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

En 2022–2023, l'Ontario a utilisé le financement de l'EDMT aux fins suivantes :

- offrir une meilleure formation au moyen du Fonds pour le développement des compétences et d'autres programmes qui ciblent des populations précises, y compris celles désignées ou sous-représentées
- aider les personnes à faire les transitions des programmes d'assistance sociale à des emplois significatifs
- faire croître les métiers spécialisés afin de moderniser les métiers spécialisés et le système d'apprentissage

Par exemple, le programme Meilleurs Emplois Ontario était axé sur les personnes mises à pied, les chômeurs, en leur offrant une formation axée sur les compétences pour aider à trouver un emploi. Le programme avait pour but de retourner les personnes à l'emploi en suivant le parcours le plus rentable. En 2022–2023, le programme a servi 2 347 clients.

De plus, la Prestation pour la formation en apprentissage a fourni un soutien financier aux apprentis admissibles pendant qu'ils suivaient une formation en classe à temps plein. En 2022–2023, le programme a servi 11 022 clients.

[63] Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées (statcan.gc.ca)
[64] Statistique Canada, Recensement de 2021
[65] Les prestataires d'assurance-emploi actifs peuvent être surévalués en tant que pourcentage puisque ce dernier pourrait comprendre les clients qui ont terminé leur intervention avant le début de la période actuelle d'établissement de rapport.

Groupes désignés et/ou sous représentés

Les programmes d'EDMT de l'Ontario ont servi une vaste base de clients. La province s'est engagée à servir les groupes désignés et/ou sous représentés par le biais de ses programmes de formation et d'emploi. L'augmentation des taux de participation au marché du travail des groupes désignés et/ou sous représentés est importante pour aider à remédier aux conditions serrées du marché du travail et au nombre élevé de postes vacants dans certains secteurs.

Le Programme des services d'emploi intégrés a continué de soutenir la création d'un système d'emploi et d'aide plus efficace et réactif aux conditions locales, plus convivial et qui crée de meilleurs résultats pour les chercheurs d'emploi, y compris ceux qui bénéficient de l'assistance sociale et les personnes en situation de handicap. En 2022–2023, le programme a servi 36 365 clients, répartis dans les catégories suivantes :

- femmes – 49 %
- nouveaux arrivants – 41 %
- personnes en situation de handicap – 35 %
- minorités visibles – 49 %
- Autochtones – 4 %
- jeunes (15 à 24 ans) – 16 %
- travailleurs âgés (55 ans et plus) – 13 %

De plus, le Programme d'accès à l'emploi pour les jeunes a offert diverses ressources, mesures de soutien et services pour aider les jeunes âgés de 15 à 29 ans qui ne travaillaient pas, n'étaient pas aux études ou ne suivaient pas une formation, et qui se heurtaient à des obstacles multiples et/ou complexes en matière d'emploi. En 2022–2023, le programme a servi 12 041 clients, répartis dans les catégories suivantes :

- femmes – 45 %
- nouveaux arrivants – 21 %
- personnes en situation de handicap – 31 %
- minorités visibles – 32 %
- Autochtones – 11 %
- jeunes (15 à 24 ans) – 77 %

Consultations auprès des intervenants

L'Ontario a collaboré avec plusieurs intervenants en 2022–2023, notamment des intervenants des communautés de langue officielle en situation minoritaire, des organismes représentant des employeurs et des organismes représentant des employés.

À la fin de 2022 et au début de 2023, l'Ontario a tenu des consultations en préparation au *Budget de l'Ontario*. Pendant ces consultations, des thèmes comportant les éléments suivants sont ressortis :

- les difficultés dans l'attraction et le maintien en poste du personnel, en particulier dans les métiers spécialisés, l'agriculture et la fabrication

- les graves pénuries de main-d'œuvre et la nécessité d'investir dans la formation des nouveaux employés et des employés actuels
- l'appui à l'élimination des obstacles à la reconnaissance des titres de compétences étrangers pour les nouveaux arrivants
- le traitement des défis liés à la main-d'œuvre pour les groupes sous-représentés
- un soutien continu pour une vaste gamme de services d'emploi et d'autres soutiens, comme la formation relais, le logement, l'aide à la garde d'enfants et la formation linguistique

De plus, l'Ontario a continué de tenir des réunions de la table de concertation pour les Autochtones en milieu urbain en 2022–2023. Des représentants de la Tungasuvvingat Inuit, de la Metis Nation of Ontario, de l'Ontario Native Women's Association, et de l'Ontario Federation of Native Friendship Centres ont eu des réunions toutes les trois semaines et ont fourni des commentaires dans le but d'améliorer le modèle de gestionnaire de système de service et d'améliorer les résultats d'emploi pour les travailleurs autochtones. L'Ontario a également créé un groupe de travail avec les chefs de l'Ontario dans le but de discuter de l'avenir des services d'emploi dans les réserves.

Le Fonds pour la formation en classe

Le système des métiers spécialisés de l'Ontario est essentiel à la santé et à la croissance de l'économie, offrant des carrières qui peuvent mener à des emplois stables et à une bonne qualité de vie. La Stratégie ontarienne relative aux métiers spécialisés a été lancée en 2020 afin de moderniser le système de métiers spécialisés et de l'apprentissage pour aider la reprise économique de la province en éliminant les préjugés associés aux métiers et en attirant plus de jeunes, en simplifiant le système et en encourageant la participation des employeurs.

L'apprentissage comprend la formation en cours d'emploi et en salle de classe pour les personnes qui souhaitent exercer un métier spécialisé. Les apprentis suivent une formation à temps plein ou à temps partiel et apprennent les aspects théoriques d'un métier afin de compléter la formation pratique en cours d'emploi qu'ils reçoivent.

En 2022–2023, le Fonds pour la formation en classe a soutenu la prestation de formations en classe de grande qualité par les agents de formation et amélioré l'accès à la formation pour 35 887 apprentis. Environ 80 agents de formation, y compris des collèges et des centres de formation parrainés par des syndicats ou des employeurs, offrent de la formation en classe aux apprentis en Ontario.

Le Fonds pour la formation en classe est un moyen pour l'Ontario d'aider les apprentis à terminer leur progression et à franchir les prochaines étapes vers des carrières enrichissantes et en demande. En 2022–2023, 83 % des personnes qui ont répondu à un sondage de départ à la fin de ce programme ont déclaré avoir un emploi. Ce programme aide également les jeunes, puisque 54 % des clients de 2022–2023 sont âgés de 15 à 24 ans.

Les investissements réalisés dans le cadre de la Stratégie ontarienne relative aux métiers spécialisés, et appuyés par un financement dans le contexte de l'EDMT, demeurent un élément essentiel des efforts déployés par l'Ontario pour préparer la population à l'avenir du travail.

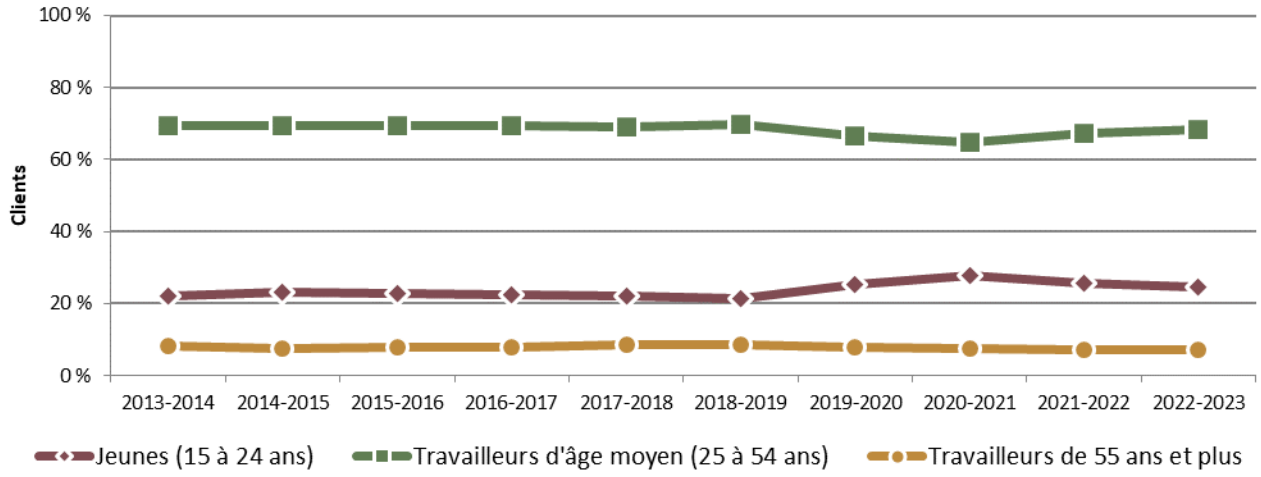
3.2.7 Manitoba

Faits saillants relatifs aux PEMS

Tableau 3.2.7.1 – Manitoba, 2022–2023, Clients servis et proportions relatives

Indicateur	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Nombre servi	5 856	4 416	2 591	11 490	24 353
Proportion du total	24,0 %	18,1 %	10,6 %	47,2 %	100,0 %

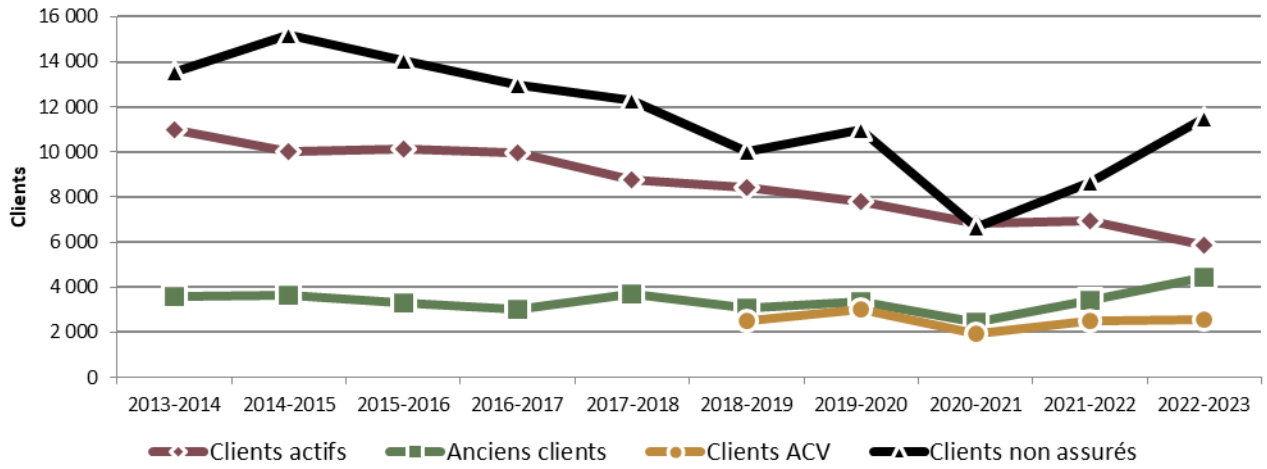
Graphique 3.2.7.1 – Manitoba, 2022–2023, Proportions relatives – âge des clients



Description textuelle du Graphique 3.2.7.1

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus
2013–2014	22,2 %	69,6 %	8,2 %
2014–2015	23,2 %	69,2 %	7,5 %
2015–2016	22,8 %	69,3 %	7,8 %
2016–2017	22,6 %	69,3 %	8,0 %
2017–2018	22,0 %	69,2 %	8,7 %
2018–2019	21,3 %	69,9 %	8,6 %
2019–2020	25,3 %	66,6 %	8,0 %
2020–2021	27,6 %	65,0 %	7,4 %
2021–2022	25,5 %	67,2 %	7,3 %
2022–2023	24,5 %	68,3 %	7,1 %

Graphique 3.2.7.2 – Manitoba, 2013–2014 à 2022–2023, Clients servis par type de client



Description textuelle du Graphique 3.2.7.2

Année	Clients actifs de l'assurance-emploi	Anciens clients de l'assurance-emploi	Clients ACV	Clients non assurés
2013–2014	10 988	3 579	S.O.	13 540
2014–2015	9 996	3 672	S.O.	15 174
2015–2016	10 132	3 292	S.O.	14 056
2016–2017	9 941	3 011	S.O.	12 963
2017–2018	8 792	3 729	S.O.	12 279
2018–2019	8 453	3 085	2 518	10 022
2019–2020	7 801	3 352	3 013	10 990
2020–2021	6 854	2 460	1 949	6 639
2021–2022	6 944	3 444	2 519	8 668
2022–2023	5 856	4 416	2 591	11 490

Tableau 3.2.7.2 – Manitoba, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux services fournis

Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total	Variation d'une année à l'autre (p.p.)
Prestations d'emploi	18 213	+8,0 %	18,4 %	-3,5
Services d'aide à l'emploi	80 569	+33,7 %	81,6 %	+3,5
Total des services	98 782	+28,1 %	100,0 %	S.O.

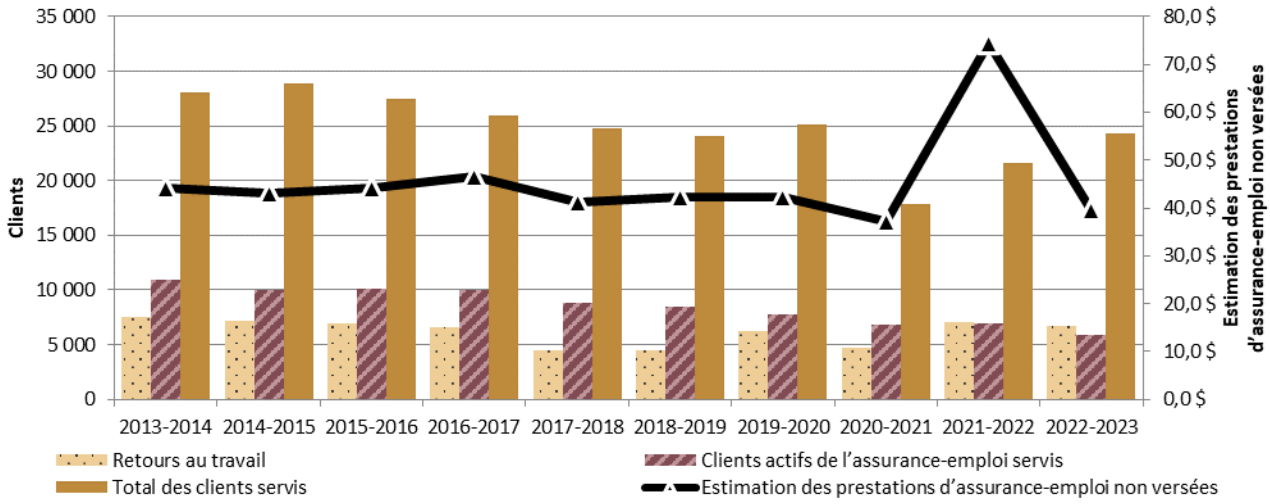
Tableau 3.2.7.3 – Manitoba, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux prestations d'emploi

Prestations d'emploi	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	79	-70,2 %	94 178 $	42,7 %
Travail indépendant	90	-71,1 %	436 476 $	-29,6 %
Partenariats pour la création d'emplois	395	-44,4 %	6 575 453 $	384,6 %
Développement des compétences – régulier	14 499	+17,2 %	29 225 620 $	-16,8 %
Développement des compétences – apprentis	3 150	-1,5 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	0	S.O.	0 $	S.O.
Totaux	18 213	+8,0 %	36 331 727 $	-2,3 %

Tableau 3.2.7.4 – Manitoba, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux mesures de soutien

Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Services d'emploi	28 856	+32,3 %	10 805 237 $	8,7 %
Counseling individuel	51 713	+34,5 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	10 383 982 $	-3,2 %
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	975 661 $	559,2 %
Totaux	80 569	+33,7 %	22 164 881 $	6,4 %

Graphique 3.2.7.3 – Manitoba, 2013–2014 à 2022–2023, Indicateurs de rendement clés



Description textuelle du Graphique 3.2.7.3

Année	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées	Retours au travail	Clients actifs de l'assurance-emploi servis	Total des clients servis
2013–2014	44 283 404 $	7 526	10 988	28 107
2014–2015	43 089 409 $	7 156	9 996	28 842
2015–2016	44 139 791 $	6 957	10 132	27 480
2016–2017	46 591 343 $	6 565	9 941	25 915
2017–2018	41 310 812 $	4 505	8 792	24 800
2018–2019	42 169 989 $	4 470	8 453	24 078
2019–2020	42 246 459 $	6 279	7 801	25 156
2020–2021	37 080 692 $	4 751	6 854	17 902
2021–2022	74 444 682 $	7 093	6 944	21 575
2022–2023	39 556 692 $	6 685	5 856	24 353

Contexte du marché du travail

Comme bon nombre d'autres administrations canadiennes, le Manitoba reste aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre et de compétences, et de faibles taux de chômage qui ont une incidence sur la croissance économique et la productivité. En 2022–2023, le marché du travail du Manitoba affichait des signes positifs de reprise avec un emploi accru en finance, assurances, services immobiliers et de location, services d'enseignement, et administrations publiques. D'autres industries, comme l'agriculture et le commerce de détail, continuaient d'éprouver de la difficulté avec les pénuries de main-d'œuvre malgré de meilleurs taux de participation à la population active par rapport à l'exercice 2019–2020.

Le taux de chômage chez les personnes de 15 ans et plus au Manitoba était de 4,6 % en 2022, ce qui est nettement inférieur au taux de 6,5 % en 2021[66]. En comparaison, le taux de chômage au Canada était de 5,3 % en 2022 et de 7,5 % en 2021[67].

La Manitoba a été témoin de niveaux d'emploi plus élevés pour les jeunes (de 15 à 24 ans) et les travailleurs d'âge moyen (de 25 à 54 ans), mais les niveaux d'emploi pour les travailleurs plus âgés (55 ans et plus) demeuraient inférieurs à ceux enregistrés en 2019. Plus de femmes étaient employées au Manitoba, mais la participation à la population active des hommes était plus faible, particulièrement chez les travailleurs masculins plus âgés (55 ans et plus).

En mars 2023, la province comptait près de 29 000 postes vacants[68] comparativement à 34 100 personnes qui étaient au chômage, cherchaient du travail au cours des quatre dernières semaines et étaient disponibles pour travailler[69]. Bien qu'il existait un surplus de chercheurs d'emploi, bon nombre d'industries ne pouvaient pas trouver un nombre suffisant de Manitobains qualifiés afin de pourvoir les postes vacants, ce qui limitait les occasions de croissance économique dans ces industries. En réaction, la province travaille à la modernisation des programmes et des services offerts aux employés et aux employeurs en vue de remédier au déséquilibre des compétences et d'améliorer l'information sur le marché du travail afin de soutenir la planification de carrière.

Entente Canada – Manitoba sur le développement du marché du travail

En 2022–2023, le Manitoba a touché environ 62,9 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Environ 98 800 participants ont reçu des soutiens à la formation et à l'emploi. Dans les six mois après avoir obtenu les mesures de soutien à la formation et à l'emploi, environ 67,1 % des prestataires d'assurance-emploi actifs avaient déjà trouvé un emploi, ce qui a contribué à des économies générales d'approximativement 39,6 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

Les programmes d'EDMT du Manitoba offrent une vaste gamme de mesures de soutiens aux Manitobains, incluant du développement des compétences, de la formation et de l'expérience de travail, en plus d'aider les employeurs à attirer des travailleurs qualifiés.

En 2022–2023, les programmes de l'EDMT comprenaient :

- les services d'aide à l'emploi
- les partenariats pour la création d'emplois
- les partenariats du marché du travail
- la recherche et innovation
- le travail indépendant
- le développement des compétences
- le développement des compétences – apprentis

[66] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[67] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[68] Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées (statcan.gc.ca)
[69] Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées (statcan.gc.ca)

- la subvention salariale

Par exemple, le programme des services d'aide à l'emploi s'associe à des organismes communautaires pour offrir des services d'employabilité à court terme afin d'aider les personnes à trouver de bons emplois et à les conserver. En 2022–2023, le programme a servi 13 038 clients.

De plus, le programme de développement des compétences aide les personnes à trouver un emploi et à accéder à de la formation d'apprentis ou professionnelle, à faire du rattrapage scolaire et à suivre des programmes de littératie et d'enseignement coopératif. En 2022–2023, le programme a servi 7 079 clients.

Groupes désignés et sous-représentés

Le Manitoba, en vue de traiter les pénuries de main-d'œuvre et d'améliorer l'inclusion et la diversité dans sa population active, tente d'accroître la participation des groupes désignés et/ou sous représentés de la façon suivante :

- en ciblant l'immigration au moyen d'une approche à multiples facettes harmonisée aux besoins des emplois, de l'industrie et des régions
- en investissant dans le développement des compétences et les programmes de formation axés sur la demande pour les groupes sous-représentés
- en simplifiant le processus de reconnaissance des titres de compétences pour les nouveaux arrivants
- en améliorant les taux de participation des groupes sous-représentés, tout particulièrement ceux des Autochtones

Le Manitoba a mobilisé des intervenants afin de demander une rétroaction concernant les obstacles à l'entrée au marché du travail et pour faire avancer les solutions qui améliorent le taux d'activité des groupes sous-représentés. L'un des commentaires exprimés par les intervenants était le besoin de ressources de formation et d'éducation mieux adaptées à la culture qui appuieraient l'emploi à long terme des Autochtones, en particulier ceux de régions rurales et éloignées. De plus, la province a déterminé qu'il fallait tenir d'autres consultations pour surmonter les obstacles à la prestation de programmes et de services pour les personnes en situation de handicap.

Consultations auprès des intervenants

Le Manitoba tient régulièrement des rencontres avec des intervenants dans le but de cerner les enjeux émergents et d'orienter les stratégies, les initiatives et les priorités de programme du gouvernement. Les intervenants comprennent des apprentis, des employeurs et des fournisseurs de services, des entreprises et l'industrie, des établissements d'enseignement postsecondaire, des organisations autochtones, des conseils sectoriels, des organismes d'emploi et de formation et les organismes d'établissement.

En 2022–2023, le Manitoba a tenu deux forums importants de mobilisation auprès des intervenants au sujet des priorités de la croissance économique et du développement de la main-d'œuvre. Les intervenants comprenaient des partenaires économiques et de l'industrie, des établissements postsecondaires, des organismes autochtones, des conseils sectoriels, des organismes d'emploi et de formation et les organismes d'établissement.

Les principales observations des intervenants pendant le forum comprenaient les suivantes :

- Il y a eu une augmentation du nombre de postes vacants au niveau régional, avec une augmentation de la demande pour certaines professions comme les transports, les métiers de la construction et les professionnels de la santé
- L'information sur le marché du travail accessible et exacte est essentielle au développement de la main-d'œuvre
- Les chercheurs d'emploi dans les communautés nordiques et éloignées sont aux prises avec des difficultés uniques, comme un accès limité à Internet
- Une meilleure harmonisation est nécessaire entre les établissements postsecondaires, les fournisseurs de formation et les services d'emploi
- Les nouveaux arrivants et les étudiants étrangers ont besoin de plus de soutien après leur arrivée pour les aider à faire la transition vers un emploi au Manitoba et à y rester.
- Le processus de reconnaissance des titres de compétences doit être simplifié afin d'être plus réactif et abordable pour les nouveaux arrivants
- Une approche collaborative est requise pour soutenir la pleine participation économique des Autochtones du Manitoba et des communautés

Programme de transition pour les aides en soins de santé non certifiés

Dans le cadre de ses efforts continus à traiter les pénuries de main-d'œuvre, la disparité des compétences et à alléger les pressions du système de santé, des aides en soins de santé non certifiés sont embauchés dans le système des soins de santé publics. Le Manitoba réalise des investissements à long terme dans l'amélioration des compétences de 850 aides en soins de santé non certifiés qui travaillent déjà dans le domaine, pour fournir une formation au moyen d'un programme de transition des aides en soins de santé non certifiés afin qu'ils deviennent certifiés avec les titres de compétences nécessaires à l'emploi à long terme et permanent dans des foyers de soins personnels et des programmes de soins à domicile régionaux dans l'ensemble du Manitoba. Au moyen d'un placement réalisé dans le cadre d'un Protocole d'entente avec leur employeur, 173 aides en soins de santé non certifiés possédant une norme minimale d'expérience ont reçu un soutien au moyen d'un financement de développement des compétences de 353 000 $ en vue de suivre une formation, améliorant ainsi la vitalité du système des soins de santé.

Cette initiative appuie les priorités du Manitoba qui visent à accroître le nombre de personnel en soins directs dans le système de santé publique (y compris les aides en soins de santé) obtenant leur diplôme de la part de programmes de formation provinciaux et a pour but de combler le fossé entre les aides en soins de santé non certifiés et les aides en soins de santé certifiés. Avec seulement 24 semaines d'études à temps partiel à la fois sous forme virtuelle et en personne, les participants ont élargi leurs compétences et accru leur potentiel d'apprentissage, tout en continuant de travailler et de fournir des soutiens essentiels et des soins aux aînés du Manitoba.

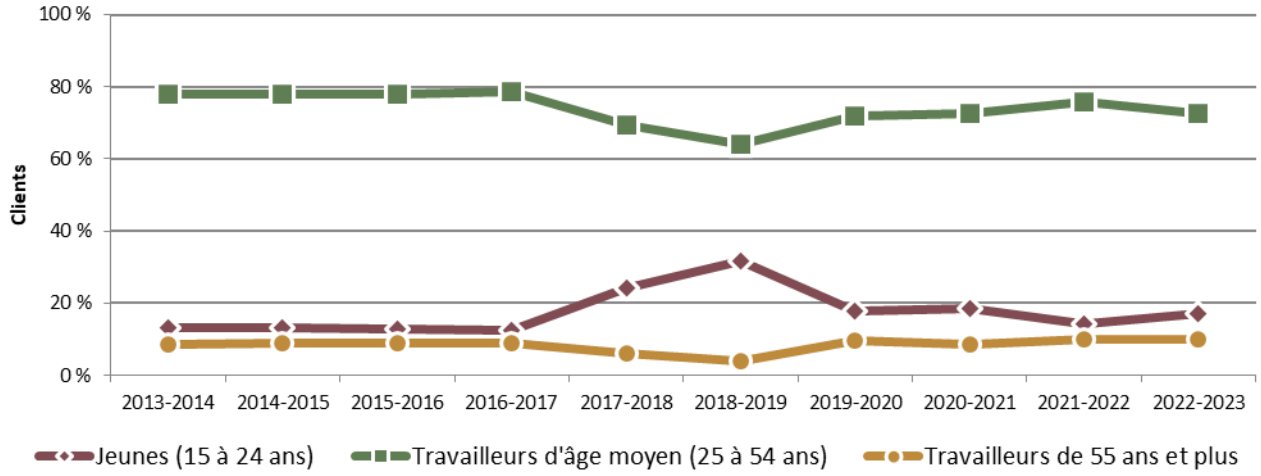
3.2.8 Saskatchewan

Faits saillants relatifs aux PEMS

Tableau 3.2.8.1 – Saskatchewan, 2022–2023, Clients servis et proportions relatives

Indicateur	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Nombre servi	5 412	5 843	4 876	798	16 929
Proportion du total	32,0 %	34,5 %	28,8 %	4,7 %	100,0 %

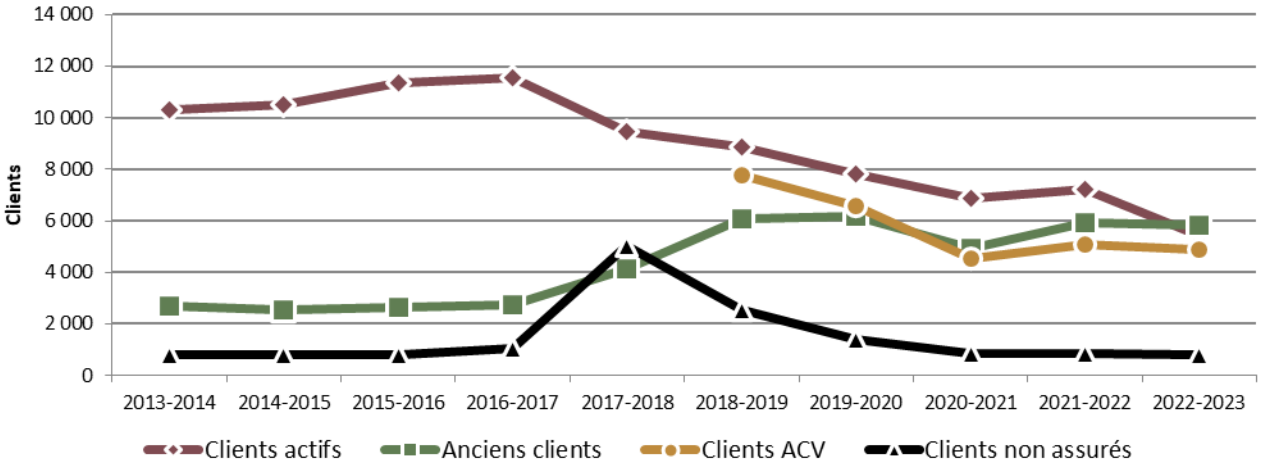
Graphique 3.2.8.1 – Saskatchewan, 2022–2023, Proportions relatives – âge des clients



Description textuelle du Graphique 3.2.8.1

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus
2013–2014	13,2 %	77,9 %	8,8 %
2014–2015	13,1 %	77,9 %	8,9 %
2015–2016	13,0 %	78,0 %	8,9 %
2016–2017	12,4 %	78,7 %	8,9 %
2017–2018	24,2 %	69,6 %	6,2 %
2018–2019	31,7 %	63,9 %	4,1 %
2019–2020	18,0 %	72,0 %	9,8 %
2020–2021	18,6 %	72,5 %	8,8 %
2021–2022	14,3 %	75,6 %	10,0 %
2022–2023	17,3 %	72,8 %	9,9 %

Graphique 3.2.8.2 – Saskatchewan, 2013–2014 à 2022–2023, Clients servis par type de client



Description textuelle du Graphique 3.2.8.2

Année	Clients actifs de l'assurance-emploi	Anciens clients de l'assurance-emploi	Clients ACV	Clients non assurés
2013–2014	10 308	2 687	S.O.	798
2014–2015	10 503	2 565	S.O.	813
2015–2016	11 362	2 667	S.O.	799
2016–2017	11 542	2 742	S.O.	1 040
2017–2018	9 442	4 156	S.O.	5 035
2018–2019	8 850	6 058	7 772	2 527
2019–2020	7 799	6 187	6 600	1 423
2020–2021	6 882	4 924	4 511	858
2021–2022	7 242	5 927	5 094	839
2022–2023	5 412	5 843	4 876	798

Tableau 3.2.8.2 – Saskatchewan, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux services fournis

Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total	Variation d'une année à l'autre (p.p.)
Prestations d'emploi	14 181	-16,4 %	61,0 %	-3,4
Services d'aide à l'emploi	9 061	-3,5 %	39,0 %	+3,4
Total des services	23 242	-11,8 %	100,0 %	S.O.

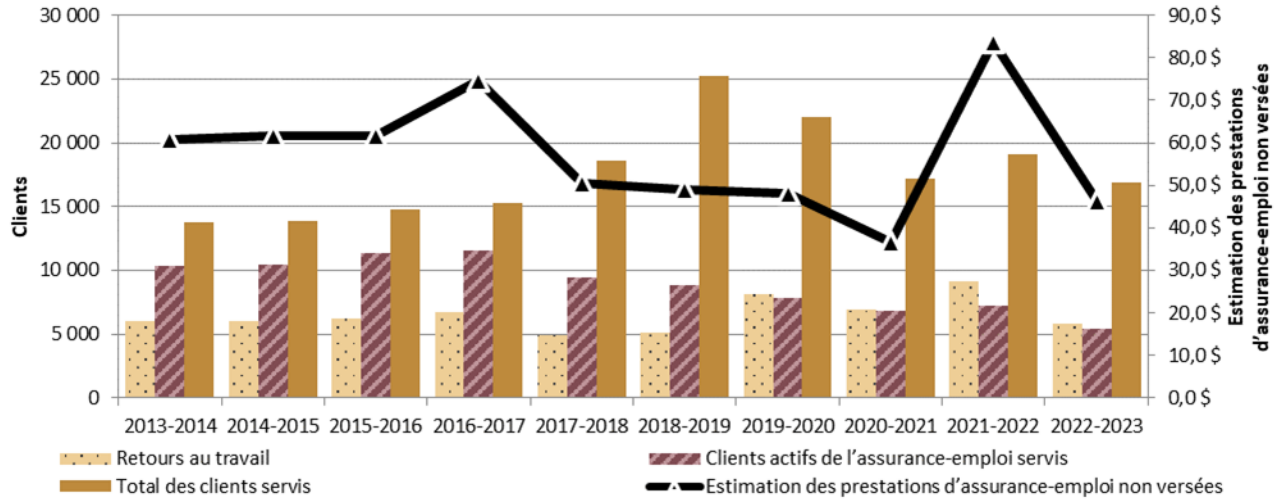
Tableau 3.2.8.3 – Saskatchewan, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux prestations d'emploi

Prestations d'emploi	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	0	S.O.	0 $	S.O.
Travail indépendant	36	+33,3 %	384 715 $	47,4 %
Partenariats pour la création d'emplois	0	S.O.	0 $	S.O.
Développement des compétences – régulier	10 434	-12,7 %	25 146 916 $	9,9 %
Développement des compétences – apprentis	3 711	-25,5 %	Incluse ci-dessus	Incluse ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	0	S.O.	0 $	S.O.
Totaux	14 181	-16,4 %	25 531 631 $	10,4 %

Tableau 3.2.8.4 – Saskatchewan, 2022–2023, Faits saillants relatifs aux mesures de soutien

Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Services d'emploi	1 690	+22,7 %	14 692 466 $	-22,8 %
Counseling individuel	7 371	-8,0 %	Incluse ci-dessus	Incluse ci-dessus
Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	9 191 581 $	7,1 %
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	101 921 $	24,3 %
Totaux	9 061	-4,0 %	23 985 968 $	-13,4 %

Graphique 3.2.8.3 – Saskatchewan, 2013–2014 à 2022–2023, Indicateurs de rendement clés



Description textuelle du Graphique 3.2.8.3

Année	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées	Retours au travail	Clients actifs de l'assurance-emploi servis	Total des clients servis
2013–2014	60 805 018 $	6 038	10 308	13 793
2014–2015	61 595 865 $	6 038	10 503	13 881
2015–2016	61 550 486 $	6 204	11 362	14 828
2016–2017	74 734 297 $	6 716	11 542	15 324
2017–2018	50 378 925 $	4 879	9 442	18 633
2018–2019	49 071 838 $	5 148	8 850	25 207
2019–2020	48 249 012 $	8 127	7 799	22 009
2020–2021	36 529 501 $	6 940	6 882	17 175
2021–2022	83 581 517 $	9 182	7 242	19 102
2022–2023	46 389 772 $	5 870	5 412	16 929

Contexte du marché du travail

Dans l'ensemble, le marché du travail de la Saskatchewan a, en 2022–2023, continué d'avoir une reprise solide et est retourné aux niveaux vus avant mars 2020. Le marché du travail de la Saskatchewan était l'un des plus serrés du pays, avec un ratio de 1,1 chômeur pour chaque poste vacant. Par conséquent, bon nombre d'industries (p. ex., services professionnels, scientifiques et techniques, soins de santé et assistance sociale) faisaient face à des offres faibles ou décroissantes de travailleurs disponibles. En date de 2022–2023, la Saskatchewan s'est classée deuxième avec un taux de la participation à la population active de 67,8 % et un taux d'emploi de 64,6 % parmi toutes les provinces.

Le taux de chômage chez les personnes de 15 ans et plus en Saskatchewan était de 4,7 % en 2022, ce qui est nettement inférieur au taux de 6,6 % en 2021[70]. En comparaison, le taux de chômage au Canada était de 5,3 % en 2022 et de 7,5 % en 2021[71]. À la fin de l'exercice 2022–2023, la Saskatchewan avait le deuxième plus bas taux de chômage de toutes les provinces; il se situait à 4,3 %.

En mars 2023, la province comptait près de 24 200 postes vacants[72] comparativement à 34 100 personnes qui étaient au chômage, cherchaient du travail au cours des quatre dernières semaines et étaient disponibles pour travailler[73].

La Saskatchewan a continué de se concentrer sur l'amélioration des résultats d'emploi et d'éducation ou de formation axée sur les compétences pour les résidents de la province au moyen de l'offre de programmes dans le cadre de l'EDMT. Ces programmes visaient à traiter la disparité des compétences et à accroître la participation au marché du travail des groupes désignés et/ou sous représentés.

Entente Canada-Saskatchewan sur le développement du marché du travail

En 2022–2023, la Saskatchewan a touché environ 54,8 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Environ 23 200 participants ont reçu des soutiens à la formation et à l'emploi. Dans les six mois après avoir obtenu les mesures de soutien à la formation et à l'emploi, environ 74,0 % des prestataires d'assurance-emploi actifs avaient déjà trouvé un emploi, ce qui a contribué à des économies générales d'approximativement 46,3 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

Les programmes de l'EDMT de la Saskatchewan aident les personnes à se préparer à l'emploi, à en obtenir un et à le conserver, en plus d'aider les employeurs à recruter, à former et à maintenir en poste les travailleurs. Le financement de l'EDMT appuie la création, la prestation et l'évaluation de programmes et de services conçus pour répondre aux besoins du marché du travail dans la province.

En 2022–2023, la Saskatchewan a fourni des services de carrière et d'emploi par l'entremise de 10 bureaux dans l'ensemble de la province. La province a également travaillé avec un large éventail de fournisseurs de services tiers dont les services ciblent des besoins spécialisés comme l'orientation professionnelle, les évaluations professionnelles, le soutien à l'emploi et les possibilités de placement professionnel. De plus, la Saskatchewan a fourni un soutien financier et des programmes aux établissements de formation, aux organismes et aux industries qui offrent des services de développement des compétences dans l'ensemble de la province.

La Saskatchewan a également continué d'appuyer la formation en apprentissage pour répondre à la demande de gens de métiers spécialisés. Au cours des dernières années, des entreprises privées se sont engagées à réaliser un nombre important de projets de grande envergure en Saskatchewan, ce qui a entraîné des milliards de dollars d'investissements pour la province. Cela a donné lieu à une forte

[70] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[71] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[72] Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées (statcan.gc.ca)
[73] Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées (statcan.gc.ca)

demande d'apprentis et de gens de métiers spécialisés. En 2022–2023, environ 4 100 apprentis ont terminé leur formation.

La province, au moyen du Programme de développement de la main-d'œuvre, a également continué d'élargir les possibilités de formation par l'expérience et en milieu de travail pour les chercheurs d'emploi. Les programmes comprenaient le travail indépendant, des services de carrière et d'emploi, le programme amélioré de transition professionnelle, l'Initiative ciblée pour les travailleurs âgés et le programme de bons de formation. Les clients ont reçu de nombreux services dans le cadre de ces programmes, dont les suivants :

- l'évaluation des aptitudes professionnelles
- du counseling de carrière
- de la préparation à l'emploi
- des aptitudes à la vie quotidienne
- des compétences de base
- des compétences en littératie numérique
- du développement de l'emploi
- une formation de base
- une formation particulière au poste de travail
- des mesures de soutien personnalisé liées à l'emploi

Les services offerts dans le cadre des programmes de développement de la main-d'œuvre visent les résidents de la Saskatchewan au chômage ou sous-employés, y compris les Autochtones, les jeunes, les nouveaux arrivants, les personnes en situation de handicap et les travailleurs âgés. Ils tiennent également compte des personnes des industries saisonnières et de celles axées sur les ressources qui sont touchées par des facteurs du marché ou des différends commerciaux internationaux. En 2022–2023, 12 339 clients ont terminé le programme et 53 % des participants ont trouvé un emploi ou ont poursuivi leurs études ou leur formation.

Groupes désignés et/ou sous représentés

La Saskatchewan se concentre à remédier à la pénurie grandissante de main-d'œuvre en augmentant la participation au marché du travail des groupes désignés et/ou sous représentés. Par exemple, la province :

- traite les pénuries critiques de soins de santé en soutenant les nouveaux arrivants grâce au recrutement international de professionnels de la santé et au Programme Candidats immigrants pour la Saskatchewan
- continue d'offrir son programme Northern Skills Training pour éliminer les obstacles à l'éducation et à l'acquisition de compétences pour les résidents du Nord de la Saskatchewan
- poursuit son Initiative ciblée pour les travailleurs âgés afin d'accroître l'employabilité des travailleurs âgés (de 55 à 64 ans) au moyen d'une combinaison de formation en classe et de placement professionnel. En 2022–2023, 51 % des participants ont trouvé un emploi ou ont poursuivi leurs études ou leur formation

- offre un financement à la Commission d'apprentissage et de la reconnaissance professionnelle de la Saskatchewan dans le but d'accroître le recrutement d'Autochtones dans les métiers spécialisés et les programmes d'apprentissage. Les projets comprennent la formation en apprentissage et la formation dans les métiers préalables à l'emploi dans les communautés des Premières Nations et des Métis. En date de février 2023, 17,4 % des apprentis inscrits s'étaient auto-déclarés comme autochtones

De plus, la Saskatchewan a maintenu son appui financier à l'Assemblée communautaire fransaskoise et au Conseil économique et coopératif de la Saskatchewan afin que les deux organismes puissent être en mesure d'offrir des services d'accueil et d'établissement en français aux nouveaux arrivants. En 2022–2023, les deux organismes ont fourni des services d'établissement et d'emploi à 174 clients. Il y a également eu plus de 500 demandes de traduction des offres d'emploi SaskJobs.ca de l'anglais au français.

Consultations auprès des intervenants

En 2022–2023, la Saskatchewan a mobilisé et consulté un large éventail d'organisations d'intervenants, notamment des employeurs, des chambres de commerce, des associations industrielles, des organismes de développement économique, des organismes communautaires, des organismes qui offrent des services d'emploi aux personnes de groupes sous-représentés, des établissements postsecondaires et des groupes de travailleurs.

La mobilisation des intervenants a permis à la Saskatchewan de recevoir des commentaires sur les programmes et les services et de fournir de l'information sur ces programmes.

Dans le cadre de ces consultations, des intervenants ont soulevé des thèmes clés qui correspondent aux objectifs du marché du travail de la Saskatchewan :

- répondre à la demande des employeurs pour une main-d'œuvre qualifiée
- développer des compétences pour les emplois en demande
- attirer une offre de main-d'œuvre stable

Les thèmes principaux soulevés dans le cadre de l'objectif du marché du travail visant à répondre à la demande de main-d'œuvre qualifiée des employeurs comprennent les suivants :

- le bassin de chômeurs continue de diminuer et il a chuté sous les niveaux prépandémiques
- la demande accrue de travailleurs de la santé, y compris de préposés au soutien personnel, d'infirmiers, de techniciens de laboratoire et de thérapeutes respiratoires
- la pénurie de routiers, de manutentionnaires et d'autres professions liées à la logistique
- la pénurie continue de travailleurs dans les métiers liés à la construction, tandis que les investissements dans les infrastructures publiques et les immobilisations privées augmentent
- les pénuries de mécaniciens-monteurs, de machinistes, de soudeurs et de ressources en transformation de produits entraînent des répercussions sur la fabrication industrielle et alimentaire, en particulier dans les régions rurales

- une demande accrue pour des compétences plus générales, y compris la littératie numérique, les cours de microaccréditation et les cours d'administration de bureau

Les thèmes principaux soulevés dans le cadre de l'objectif du marché du travail de développement des compétences pour les emplois en demande comprennent :

- une analyse plus solide de la demande de main-d'œuvre et de l'offre de main-d'œuvre créera une meilleure harmonisation des investissements postsecondaires aux besoins de l'économie
    - des programmes ciblés sont nécessaires dans les secteurs des soins de santé, des mines, de la foresterie, de l'agriculture, de la fabrication, du pétrole et du gaz et de la petite production d'énergie nucléaire
- les pénuries de gens de métiers spécialisés dans le secteur de la construction ont une incidence sur les progrès des grands investissements en immobilisations dans la province

Les thèmes principaux soulevés dans le cadre de l'objectif du marché du travail d'attirer une offre de main-d'œuvre stable et diversifiée sont les suivants :

- l'expansion continue des projets économiques, puisque les employeurs de la Saskatchewan s'intéressent au recrutement international pour pourvoir les postes vacants qui ne sont pas actuellement pourvus par la population provinciale
- les nouveaux arrivants qui sont aux prises avec des obstacles à l'emploi, comme la reconnaissance des titres de compétences étrangers et la maîtrise de l'anglais qui ont une incidence sur leur capacité de travailler en Saskatchewan
- la collaboration entre les différents ordres de gouvernement et les organismes communautaires pour soutenir les clients qui sont aux prises avec la pauvreté, une mauvaise santé mentale, de la toxicomanie et de l'itinérance afin de leur offrir une meilleure qualité de vie et des possibilités d'acquérir des compétences et de décrocher un emploi

YWCA Saskatoon

La province de la Saskatchewan a fait équipe avec YWCA Saskatoon pendant plus de 10 ans pour offrir des services spécialisés aux participants afin qu'ils puissent intégrer avec réussite le marché du travail. Les participants possèdent des compétences de base essentielles au milieu de travail, mais ils ont besoin d'outils de recherche d'emploi, de compétences en gestion d'emploi, de mesures de soutien à l'emploi ou d'une certification pour leur participation au marché du travail et le maintien de leur poste.

Les services offerts aux clients comprennent :

- le counseling d'emploi individuel : se fonder sur les plans d'action des participants
- le club de recherche d'emploi : un lieu de rassemblement collaboratif qui offre un soutien supplémentaire pour aider à la détermination des objectifs, à la préparation aux entrevues et aux compétences liées aux rôles et aux pratiques

- un environnement d'apprentissage interactif grâce au laboratoire informatique du YWCA et aux ressources de recherche d'emploi et de carrière
- une gestion d'emploi et de travail durable : un soutien continu pour aider les participants à maintenir un emploi pendant les premiers mois
- des relations avec les employeurs : une collaboration avec les employeurs et les intervenants pour offrir des occasions de réseautage
    - Ces activités ont lieu dans le cadre d'activités d'observation au poste de travail, de visites et de visites en milieu de travail, de salons de l'emploi et de la promotion de possibilités d'emploi auprès des participants

Ce programme possède un budget de 673 000 $ et sert plus de 400 participants. Il compte de solides résultats avec 62 % des participants qui trouvent un emploi ou qui sont employables à l'achèvement du programme et 20 % qui s'inscrivent à des études supérieures ou à une formation plus approfondie.

Le partenariat avec le YWCA Saskatoon a donné lieu à d'autres programmes fructueux, notamment Trade Journey et Women Shifting Gears, deux programmes conçus pour soutenir les femmes dans des rôles non traditionnels dans les industries à forte demande, comme la construction et le camionnage.

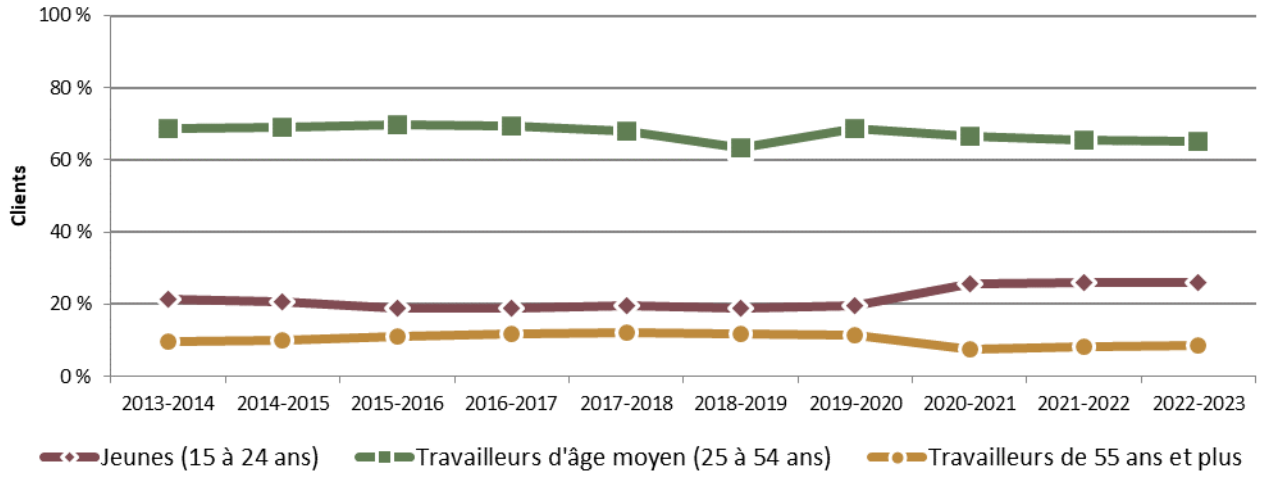
3.2.9 Alberta

Faits saillants relatifs aux PEMS

Tableau 3.2.9.1 – Alberta, 2022-2023, Clients servis et proportions relatives

Indicateur	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Nombre servi	19 654	10 756	3 886	17 455	51 751
Proportion du total	38,0 %	20,8 %	7,5 %	33,7 %	100,0 %

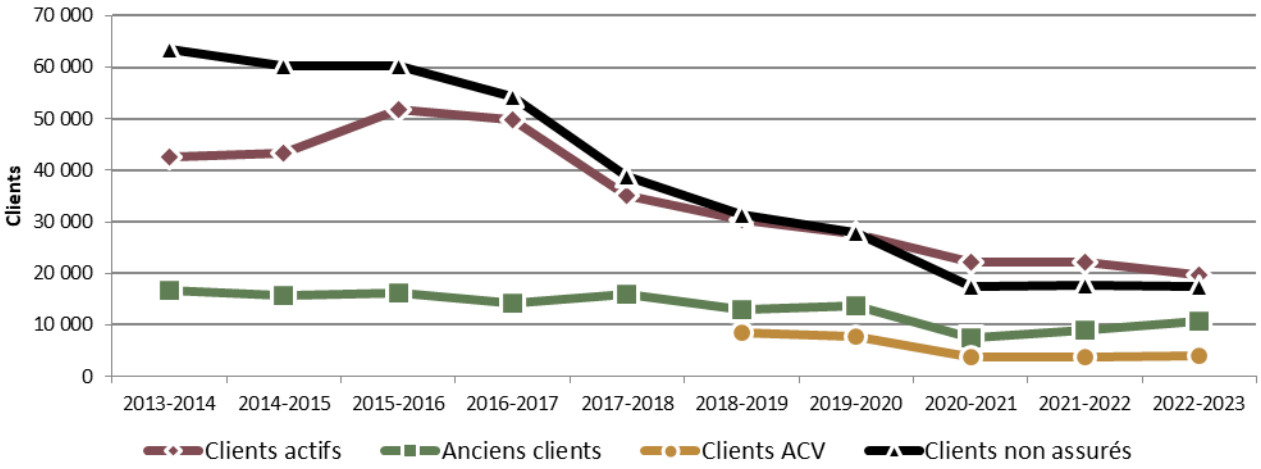
Graphique 3.2.9.1 – Alberta, 2022-2023, Proportions relatives – Âge des clients



Description textuelle du Graphique 3.2.9.1

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés (55 ans et plus)
2013-2014	21,4 %	68,8 %	9,7 %
2014-2015	20,8 %	69,0 %	10,2 %
2015-2016	18,9 %	69,9 %	11,2 %
2016-2017	18,8 %	69,5 %	11,7 %
2017-2018	19,6 %	68,1 %	12,3 %
2018-2019	19,0 %	63,2 %	11,8 %
2019-2020	19,8 %	68,6 %	11,4 %
2020-2021	25,6 %	66,7 %	7,6 %
2021-2022	26,2 %	65,5 %	8,3 %
2022-2023	25,9 %	65,3 %	8,8 %

Graphique 3.2.9.2 – Alberta, 2013-2014 à 2022-2023, Clients servis par type de client



Description textuelle du Graphique 3.2.9.2

Année	Prestataires d'assurance-emploi actifs	Anciens prestataires d'assurance-emploi	Clients ACV	Clients non assurés
2013-2014	42 472	16 819	S.O.	63 516
2014-2015	43 398	15 820	S.O.	60 344
2015-2016	51 694	16 213	S.O.	60 191
2016-2017	49 720	14 087	S.O.	54 258
2017-2018	35 101	15 856	S.O.	38 909
2018-2019	30 363	13 036	8 388	31 484
2019-2020	27 561	13 704	7 759	27 886
2020-2021	22 094	7 577	3 796	17 506
2021-2022	22 074	8 962	3 675	17 642
2022-2023	19 654	10 756	3 886	17 455

Tableau 3.2.9.2 – Alberta, 2022-2023, Faits saillants relatifs aux services fournis

Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total	Variation d'une année à l'autre en point de pourcentage (p.p.)
Prestations d'emploi	20 099	+1,1 %	20,9 %	-0,4 %
Services d'aide à l'emploi	75 966	+3,6 %	79,1 %	+0,4 %
Total des services	96 065	+3,1 %	100,0 %	S.O.

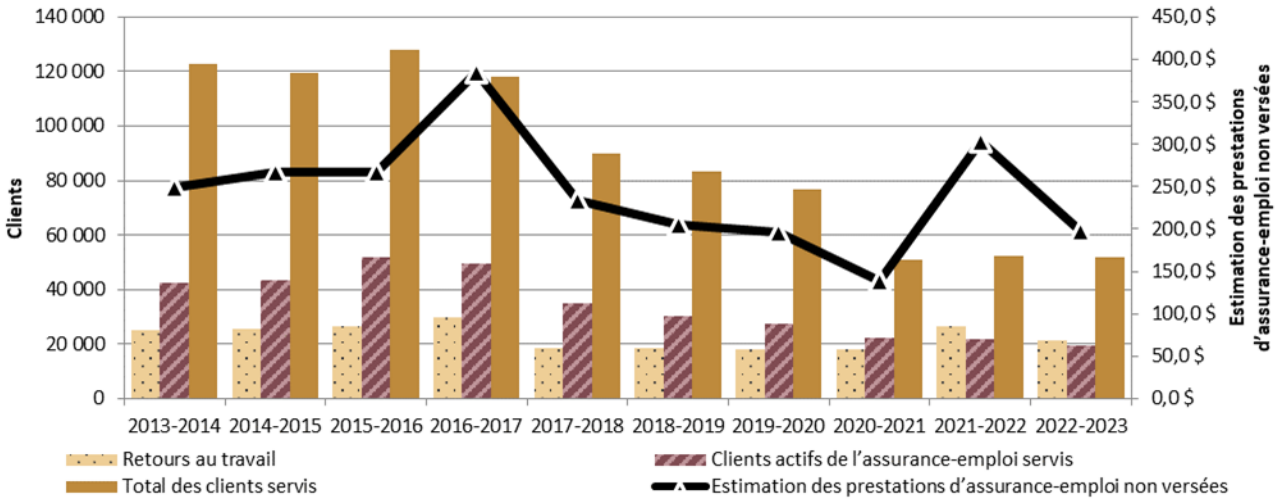
Tableau 3.2.9.3 – Alberta, 2022-2023, Faits saillants relatifs aux prestations d'emploi

Prestations d'emploi	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	146	-30,1 %	1 875 896 $	S.O.
Travail indépendant	204	-9,3 %	1 793 696 $	-2,6 %
Partenariats pour la création d'emploi	0	S.O.	15 934 663 $	-21,2 %
Développement des compétences – régulier	3 267	-12,1 %	144 763 505 $	72,6 %
Développement des compétences – apprentis	16 482	+4,7 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de revenu ciblés	0	S.O.	0 $	S.O.
Totaux	20 099	+1,1 %	164 367 760 $	55,2 %

Tableau 3.2.9.4 – Alberta, 2022-2023, Faits saillants relatifs aux mesures de soutien

Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Services d'emploi	11 495	+15,2 %	48 243 706 $	-0,6 %
Counseling individuel	64 471	+1,8 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	6 334 867 $	169,3 %
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	7 655 188 $	S.O.
Totaux	75 966	+3,6 %	62 233 761 $	22,2 %

Graphique 3.2.9.3 – Alberta, 2013-2014 à 2022-2023, Indicateurs de rendement clés



Description textuelle du Graphique 3.2.9.2

Année	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées	Retours au travail	Prestataires actifs d'assurance-emploi servis	Total des clients servis
2013-2014	249 344 879 $	25 092	42 472	122 807
2014-2015	266 985 993 $	25 745	43 398	119 562
2015-2016	267 881 263 $	26 525	51 694	128 098
2016-2017	384 909 915 $	29 671	49 720	118 065
2017-2018	233 417 003 $	18 726	35 101	89 866
2018-2019	205 883 273 $	18 669	30 363	83 271
2019-2020	195 730 747 $	18 094	27 561	76 910
2020-2021	139 176 642 $	17 867	22 094	50 973
2021-2022	303 807 613 $	26 311	22 074	52 353
2022-2023	197 849 296 $	21 405	19 654	51 751

Contexte du marché du travail

En 2022-2023, l'Alberta s'est concentrée sur la reprise économique. Depuis 2020, le nombre de postes vacants continue de croître; toutefois, l'offre de main-d'œuvre continue d'être un problème majeur. Il existe un besoin continu de perfectionnement pour répondre à l'évolution de l'environnement du travail due à l'automatisation et à la numérisation.

Le taux de chômage chez les personnes âgées de 15 ans et plus en Alberta se chiffrait à 5,8 % en 2022, ce qui est nettement inférieur au taux de chômage de 8,6 % en 2021[74]. À titre de comparaison, le taux de chômage au Canada était de 5,3 % en 2022 et de 7,5 % en 2021[75].

En mars 2023, la province comptait plus de 87 600 postes vacants[76] comparativement à 148 400 personnes qui étaient au chômage, cherchaient du travail au cours des quatre dernières semaines et étaient disponibles pour travailler[77].

Comme d'autres provinces, l'Alberta fait face au vieillissement de sa population et à une croissance démographique fluctuante. Les employeurs ont noté que la diminution du nombre de candidats et le manque de compétences ou l'inadéquation des compétences sont deux défis majeurs sur le marché du travail actuel. L'Alberta se concentre sur l'augmentation des taux d'activités des jeunes et d'autres groupes désignés et/ou sous représentés, ainsi que sur la croissance de la migration interprovinciale et internationale pour pourvoir les postes vacants.

Entente Canada-Alberta sur le développement du marché du travail

En 2022-2023, l'Alberta a reçu environ 218 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Environ 96 100 participants ont bénéficié d'une formation et d'un soutien à l'emploi. Dans les six mois suivant la formation et le soutien à l'emploi, environ 76,9 % des prestataires actifs de l'assurance-emploi avaient déjà trouvé un emploi, ce qui a contribué à des économies générales d'environ 198 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

En 2022-2023, l'Alberta a utilisé les fonds de l'EDMT pour aider les employeurs à communiquer avec des personnes à la recherche d'un emploi et pour fournir de la formation relative à de nouveaux emplois dans des secteurs ayant un potentiel de croissance. Ces secteurs comprenaient l'énergie, l'agriculture et la foresterie, le tourisme, la culture, les technologies, l'aviation et l'aérospatiale, la logistique et la finance.

Dans l'ensemble, les fonds de l'EDMT permettent d'offrir une variété de programmes pour les Albertains. Par exemple, en 2022-2023, l'Alberta a offert un programme de formation pour les apprentis. Ce programme couvre le coût de la formation technique des apprentis offerte par un prestataire de formation agréé aux personnes inscrites à un programme d'apprentissage en Alberta. En 2022-2023, le programme a offert plus de 16 400 formations en apprentissage.

---

[74] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[75] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[76] Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées (statcan.gc.ca)
[77] Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées (statcan.gc.ca)

En outre, le programme Driving Back to Work Grant a reçu un financement par l'entremise de l'EDMT pour soutenir la pénurie de camionneurs commerciaux. Le programme a aidé les chômeurs albertains à obtenir un permis de conduire de classe 1 pour la conduite de camions commerciaux. La province a couvert jusqu'à 90 % des coûts des chômeurs pour la formation et les examens pour devenir un camionneur de classe 1 autorisé. En 2022-2023, le programme a servi plus de 460 clients.

Groupes désignés et/ou sous représentés

Les programmes de l'EDMT de l'Alberta s'adressent à une clientèle diversifiée et continuent de s'adresser aux groupes désignés et/ou sous représentés. Le financement de 2022-2023 a permis de remédier aux pénuries de main-d'œuvre, au chômage et à l'élimination des obstacles à l'emploi pour les groupes désignés et/ou sous représentés. Cela s'est fait par l'entremise de l'acquisition de compétences, d'un accès amélioré à l'éducation et à la formation, et d'un meilleur soutien aux personnes à la recherche d'un emploi.

Le programme de Partenariats pour la création d'emplois a apporté un soutien aux communautés et organisations autochtones afin d'accroître la participation au marché du travail et l'inclusion des Albertains autochtones. Les résultats provisoires du programme suggèrent que celui-ci a servi environ 8 700 clients en 2022-2023.

L'Alberta travaille également avec les communautés autochtones par l'entremise des Career and Employment Information Services. Les Career and Employment Information Services collaborent avec des prestataires de services pour organiser des ateliers de préparation à la carrière et à l'emploi à l'intention des communautés autochtones dans les réserves. Les services des Career and Employment Information Services sont conçus pour accroître la participation au marché du travail en aidant les clients à trouver et à conserver un emploi. Le personnel des Career and Employment Information Services travaille également avec des partenaires autochtones pour établir des relations et des capacités en matière de services d'orientation professionnelle, tant dans les réserves qu'à l'extérieur de celles-ci.

Les Career and Employment Information Services ont financé une Première Nation de l'Alberta afin de fournir des services virtuels à ses membres. Le projet a été réalisé en collaboration avec un organisme de formation et d'acquisition de compétences en milieu de travail qui offre des ateliers spécialisés dans les compétences numériques. D'autres Premières Nations de l'Alberta cherchent à mettre en place des projets de services virtuels semblables avec cette organisation.

Consultations auprès des intervenants

Tout au long de l'exercice 2022-2023, l'Alberta a régulièrement rencontré les intervenants dans le cadre de réunions officielles et d'interactions informelles quotidiennes. Les intervenants avaient comme objectifs de comprendre le contexte actuel du marché du travail et de cibler les secteurs et les emplois recherchés. Ces consultations ont aidé l'Alberta à planifier la programmation ainsi que et les demandes futures et la formation axées sur les compétences de la main-d'œuvre. Les intervenants comprenaient des acteurs communautaires, des prestataires de formation, des employeurs, des groupes industriels et d'autres organisations gouvernementales.

Par exemple, l'Alberta a rencontré les intervenants de l'industrie dans le cadre de tables rondes, de comités consultatifs nationaux et de séances d'information sur le marché du travail pour discuter des partenariats sur le marché du travail et des partenariats visant à attirer et à maintenir en poste les travailleurs.

L'Alberta a également rencontré les intervenants régionaux afin de cerner les besoins en matière de main-d'œuvre propres à chaque région et d'y répondre. Les employeurs et les intervenants de l'industrie sont consultés dans le cadre de l'élaboration de programmes ou de services de formation régionaux et embauchent les clients qui terminent ces programmes. Ce processus permet de s'assurer que l'industrie et les employeurs participent et qu'ils souhaitent avoir ces programmes dans leur collectivité.

En outre, chaque année, la province fait participer les intervenants aux processus de planification budgétaire afin de s'assurer que les programmes et les services fournis dans le cadre de l'EDMT sont efficaces et viables et qu'ils répondent aux priorités de l'Alberta.

Services de transition vers l'emploi et Programme de formation en milieu de travail

Les collectivités du centre de l'Alberta ont bénéficié des fonds de l'EDMT dans le cadre de deux programmes :

Les Services de transition vers l'emploi, à Airdrie, offrent 16 semaines de services d'emploi individualisés aux chômeurs albertains. Ces services comprennent des ateliers, de l'accompagnement professionnel, du placement professionnel, du jumelage et de l'exposition au travail non rémunéré afin de faciliter une insertion ou une réinsertion rapide sur le marché du travail. Les fournisseurs de services indiquent qu'environ 81 % des clients ont obtenu et conservé un emploi 90 jours après la fin des services. En ce qui concerne les clients servis par les Services de transition vers l'emploi, les données indiquent que 31 % d'entre eux sont des immigrants et que 38 % sont des travailleurs âgés de plus de 45 ans.

Les services du Programme de formation en milieu de travail dans les collectivités de Lloydminster, Vermillion, Wainwright et Vegreville offrent un programme de formation sur le lieu de travail fourni par l'employeur, qui permet de former sur place les chômeurs albertains qui ont des difficultés à entrer sur le marché du travail en raison d'un manque de compétences. Les fournisseurs de services indiquent qu'environ 73 % des clients ont obtenu et conservé un emploi 90 jours après avoir terminé le programme. Les données du programme indiquent que 53 % des clients du Programme de formation en milieu de travail sont des femmes, 30 % ont plus de 45 ans et 18 % s'identifient comme Autochtones.

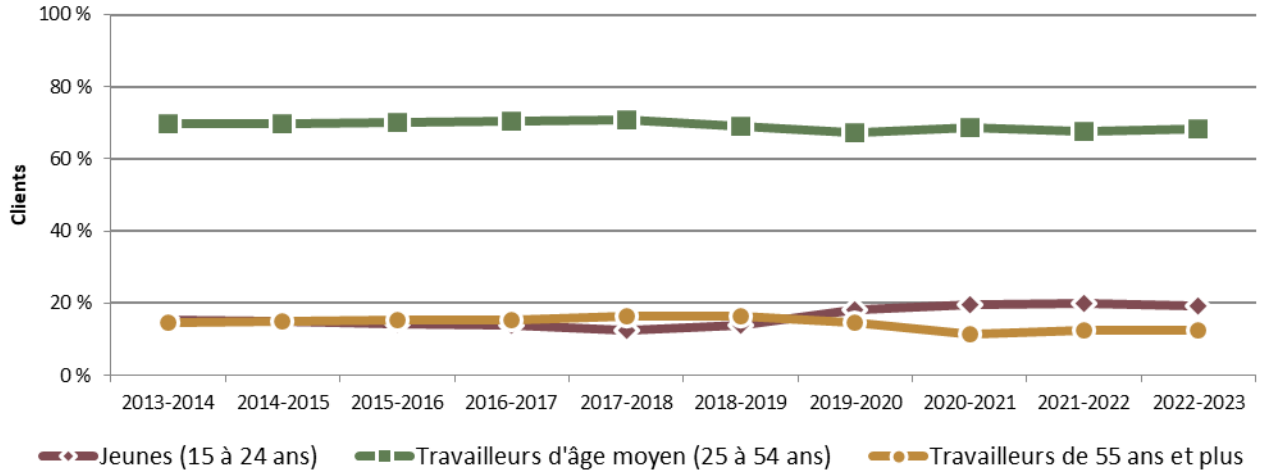
3.2.10 Colombie-Britannique

Faits saillants relatifs aux PEMS

Tableau 3.2.10.1 – Colombie-Britannique, 2022-2023, Clients servis et proportions relatives

Indicateur	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Nombre servi	18 577	9 296	3 706	19 541	51 120
Proportion du total	36,3 %	18,2 %	7,2 %	38,2 %	100,0 %

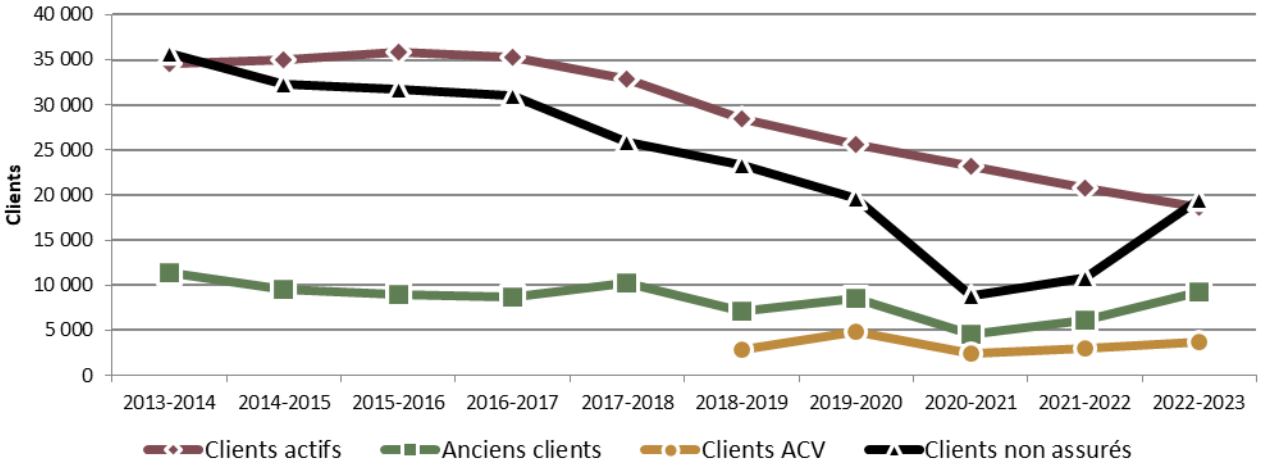
Graphique 3.2.10.1 – Colombie-Britannique, 2022-2023, Proportions relatives – Âge des clients



Description textuelle du Graphique 3.2.10.1

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés (55 ans et plus)
2013-2014	15,5 %	69,8 %	14,6 %
2014-2015	15,0 %	69,9 %	15,1 %
2015-2016	14,5 %	70,3 %	15,2 %
2016-2017	13,9 %	70,6 %	15,5 %
2017-2018	12,6 %	70,9 %	16,5 %
2018-2019	14,1 %	69,1 %	16,4 %
2019-2020	18,0 %	67,3 %	14,6 %
2020-2021	19,7 %	68,7 %	11,6 %
2021-2022	19,8 %	67,6 %	12,5 %
2022-2023	19,2 %	68,2 %	12,5 %

Graphique 3.2.10.2 – Colombie-Britannique, 2013-2014 à 2022-2023, Clients servis par type de client



Description textuelle du Graphique 3.2.10.2

Année	Prestataires d'assurance-emploi actifs	Anciens prestataires d'assurance-emploi	Clients ACV	Clients non assurés
2013-2014	34 612	11 336	S.O.	35 680
2014-2015	34 937	9 502	S.O.	32 365
2015-2016	35 891	9 007	S.O.	31 706
2016-2017	35 272	8 733	S.O.	31 073
2017-2018	32 881	10 209	S.O.	25 883
2018-2019	28 399	7 055	2 904	23 332
2019-2020	25 584	8 607	4 794	19 677
2020-2021	23 215	4 511	2 393	8 876
2021-2022	20 839	6 132	2 952	10 878
2022-2023	18 577	9 296	3 706	19 541

Tableau 3.2.10.2 – Colombie-Britannique, 2022-2023, Faits saillants relatifs aux services fournis

Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total	Variation d'une année à l'autre en point de pourcentage (p.p.)
Prestations d'emploi	47 474	+21,4 %	43,9 %	-4,3
Services d'aide à l'emploi	60 549	+43,8 %	56,1 %	+4,3
Total Services	108 023	+33,0 %	100,0 %	S.O.

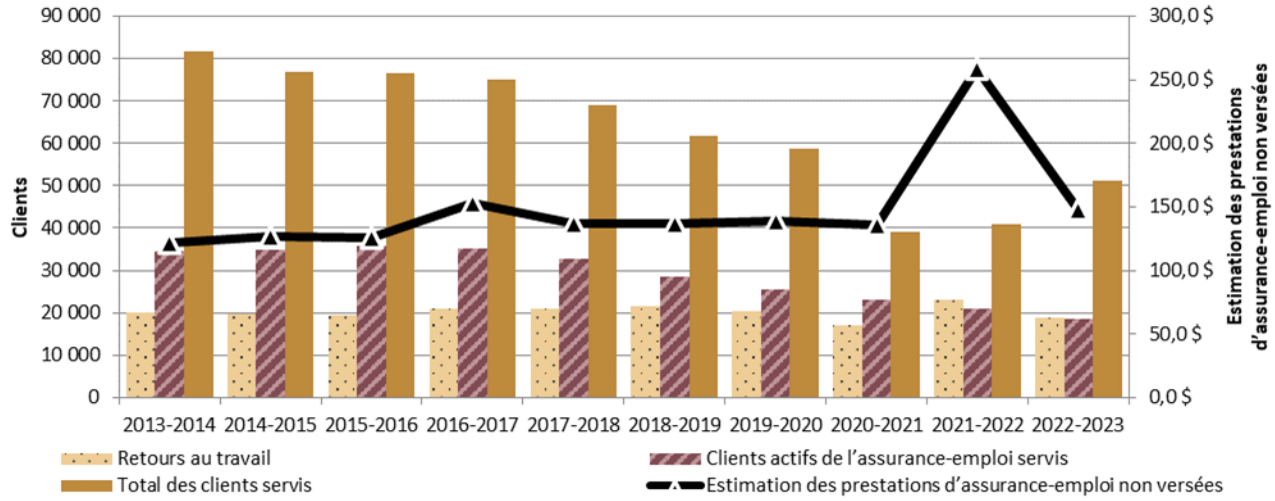
Tableau 3.2.10.3 – Colombie-Britannique, 2022-2023, Faits saillants relatifs aux prestations d'emploi

Prestations d'emploi	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	3 944	+5,9 %	44 492 720 $	18,6 %
Travail indépendant	600	-42,1 %	13 511 716 $	60,7 %
Partenariats pour la création d'emplois	54	-30,8 %	3 114 671 $	-25,2 %
Développement des compétences – régulier	29 686	+36,0 %	153 792 611 $	-25,9 %
Développement des compétences – apprentis	13 190	+6,1 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de revenu ciblés	0	S.O.	0 $	S.O.
Totaux	47 474	+21,4 %	214 911 718 $	-16,5 %

Tableau 3.2.10.4 – Colombie-Britannique, 2022-2023, Faits saillants relatifs aux mesures de soutien

Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Services d'emploi	29 330	+33,0 %	44 617 249 $	-3,8 %
Counseling individuel	31 219	+55,7 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail	S.O.	S.O.	12 895 243 $	-11,7 %
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	115 298 091 $	1 818,8 %
Totaux	60 549	+43,8 %	172 810 583 $	158,0 %

Graphique 3.2.10.3 – Colombie-Britannique, 2013-2014 à 2022-2023, Indicateurs de rendement clés



Description textuelle du Graphique 3.2.10.3

Année	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées	Retours au travail	Prestataires actifs d'assurance-emploi servis	Total des clients servis
2013-2014	121 846 795 $	20 040	34 612	81 628
2014-2015	126 683 222 $	19 818	34 937	76 804
2015-2016	125 294 701 $	19 552	35 891	76 604
2016-2017	152 689 817 $	21 050	35 272	75 078
2017-2018	136 556 392 $	20 997	32 881	68 973
2018-2019	136 811 084 $	21 515	28 399	61 690
2019-2020	138 735 969 $	20 491	25 584	58 662
2020-2021	135 929 742 $	17 002	23 215	38 995
2021-2022	258 134 870 $	23 086	20 839	40 801
2022-2023	148 383 657 $	18 924	18 577	51 120

Contexte du marché du travail

Les perspectives économiques de la Colombie-Britannique prévoient un ralentissement de la croissance à court terme, car les taux d'intérêt plus élevés freinent la demande intérieure et mondiale.

En 2022-2023, la Colombie-Britannique a connu un marché du travail tendu, avec un nombre élevé de postes vacants, un taux de participation à l'emploi élevé et un faible taux de chômage. La province a du mal à trouver des travailleurs possédant les compétences nécessaires pour répondre aux besoins des employeurs dans certaines professions.

Le taux de chômage chez les personnes âgées de 15 ans et plus en Colombie-Britannique se chiffrait à 4,6 % en 2022, ce qui est nettement inférieur au taux de chômage de 6,6 % en 2021[78]. À titre de comparaison, le taux de chômage au Canada était de 5,3 % en 2022 et de 7,5 % en 2021[79].

En mars 2023, la province comptait environ 129 000 postes vacants[80] comparativement à environ 131 500 personnes qui étaient au chômage, cherchaient du travail au cours des quatre dernières semaines et étaient disponibles pour travailler[81].

Les priorités énoncées par la Colombie-Britannique sont la réduction de la pauvreté, la création d'occasions d'emploi et le renforcement de l'inclusion. La province se concentre à renforcer la croissance économique et la prospérité et à faire en sorte que les habitants de la Colombie-Britannique puissent participer pleinement au marché du travail et atteindre leur plein potentiel. Pour poursuivre dans cette voie à l'avenir, la province prévoit d'améliorer les programmes et les services axés sur la formation et l'emploi afin de s'assurer que les Britanno-Colombiens sont préparés au marché du travail de demain.

Entente Canada—Colombie-Britannique sur le développement du marché du travail

En 2022-2023, la Colombie-Britannique a reçu environ 345 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Environ 108 000 participants ont bénéficié d'une formation et d'un soutien à l'emploi. Dans les six mois suivant la formation et le soutien à l'emploi, environ 75 % des prestataires actifs de l'assurance-emploi avaient déjà trouvé un emploi, ce qui a contribué à des économies générales d'environ 148 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

Le financement tiré de l'EDMT en Colombie-Britannique a contribué à la réalisation des priorités suivantes :

- Fournir des services d'emploi souples, accessibles et individualisés qui permettent aux Britanno-Colombiens d'obtenir et de conserver plus facilement des emplois bien rémunérés
- Contribuer à une réconciliation significative et fournir des programmes, des mesures de soutien et des services inclusifs et culturellement sûrs pour aider toutes les personnes à atteindre leur plein potentiel en vue d'obtenir de meilleurs emplois et d'avoir une meilleure vie
- Bâtir un marché du travail efficace pour soutenir les collectivités d'une manière qui fonctionne pour tout le monde
- Créer des programmes et des services nouveaux et modernisés pour les personnes et les collectivités en s'appuyant sur les données probantes, les meilleures pratiques et l'innovation

Par exemple, en 2022-2023, plus de 31 600 prestataires de l'assurance-emploi actifs, anciens et ayant versé des cotisations ont reçu des services de WorkBC. En raison des conditions plus favorables du marché du travail de la Colombie-Britannique au cours des dernières années, le nombre de personnes ayant recours à WorkBC a diminué, car les chômeurs ont pu réintégrer le marché du travail sans avoir

[78] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[79] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[80] Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées (statcan.gc.ca)
[81] Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées (statcan.gc.ca)

recours à l'aide des services d'emploi. Toutefois, en 2022-2023, WorkBC a desservi une plus grande proportion de personnes faisant face à des obstacles au marché du travail plus complexes. En 2022-2023, 60 % des prestataires actifs de l'assurance-emploi, des anciens prestataires d'assurance-emploi et des clients ayant versé des cotisations qui ont reçu des services de WorkBC ont trouvé un emploi.

En outre, dans le cadre de l'initiative de repérage, référence et rétroaction (RRR), plus de 56 000 demandeurs de prestations d'assurance-emploi ont été orientés et près de 3 000 ont commencé à travailler avec un gestionnaire de cas de WorkBC en 2022-2023. L'initiative de RRR a aidé les demandeurs de prestations d'assurance-emploi à trouver un emploi plus rapidement en jumelant ces personnes à leur centre WorkBC local. WorkBC s'efforce d'individualiser les services offerts aux clients pour les aider à atteindre leurs objectifs en matière d'emploi.

Groupes désignés et/ou sous représentés

La Colombie-Britannique dessert un large bassin de population. La province met l'accent sur la création d'un marché du travail diversifié qui intègre toutes les populations. Cela permet aux employeurs de disposer d'un bassin plus large et d'un plus grand choix de candidats à l'emploi. En outre, un lieu de travail diversifié apporte une richesse de compétences, de nouvelles connaissances et de nouveaux points de vue.

En 2022, la province a participé à la conférence Housing Central, organisée par BC Not-for-Profit Housing. Lors de cette conférence, la Colombie-Britannique a présenté des informations sur les pratiques d'embauche inclusives, les compétences autochtones et les représentants en formation professionnelle. Cette présentation a permis de mieux faire connaître les services de WorkBC, qui sont financés dans le cadre de l'EDMT.

La Colombie-Britannique a également fait une présentation à la Building Organizational and Sector Sustainability Conference de Vantage Point à l'intention des dirigeants d'organismes sans but lucratif. La présentation a porté sur les pratiques équitables, inclusives et durables axées sur le renforcement des leaders autochtones, sous-représentés et émergents du secteur sans but lucratif.

En 2022-2023, WorkBC a servi plus de 12 000 personnes en situation de handicap. Après avoir reçu des services de gestion de cas, 41 % d'entre elles ont pu obtenir un résultat positif en matière d'emploi ou une occasion de bénévolat au sein de leur collectivité.

Consultations auprès des intervenants

La Colombie-Britannique a continué de mobiliser plusieurs intervenants sur une base régulière. En 2022-2023, la province a organisé 20 séances d'information sectorielles et quatre tables rondes. Les intervenants comprenaient les secteurs et les employeurs, les collectivités, les communautés autochtones, les organisations représentant les employés, les ministères provinciaux, les personnes en situation de handicap, les fournisseurs de services et les fournisseurs de services francophones.

En 2022, la Colombie-Britannique a rencontré la BC Trucking Association pour discuter des tendances et des défis en matière d'embauche dans le secteur du camionnage. La table ronde a également abordé la question de la nouvelle formation obligatoire des débutants pour les camionneurs.

La province a également rencontré divers employeurs et syndicats, les centres WorkBC et d'autres ministères provinciaux pour discuter d'une réponse coordonnée aux collectivités faisant face à d'importantes pertes d'emploi. Cette réponse comprend une approche simplifiée de l'accès aux programmes gouvernementaux ainsi qu'une interaction immédiate avec les employeurs, les syndicats, WorkBC, les gouvernements locaux et d'autres intervenants qui peuvent fournir des services de soutien.

Le programme Foundry Work and Education

Changer le paysage des mesures d'aide à l'emploi et à l'éducation des jeunes

Le programme Foundry Work and Education utilise un modèle de placement professionnel et de soutien intégré pour aider les jeunes ayant des problèmes de santé mentale et de toxicomanie à développer des compétences et à acquérir une expérience professionnelle rémunérée afin de réussir leur transition vers le marché du travail.

En moyenne, les jeunes qui accèdent à ce programme font face à au moins trois obstacles complexes à l'emploi et à l'éducation, comme la pauvreté, le manque de logement, les traumatismes et les problèmes de santé mentale.

- 67 % des participants ont fait état de problèmes de santé mentale
- 54 % se déclarent en situation de handicap
- 18 % ont des antécédents de traumatisme

Les jeunes qui participent au programme peuvent accéder à des soins de santé et à un soutien social de grande qualité en un seul lieu, par une seule équipe, et cette approche permet d'obtenir des résultats solides et cohérents. L'année dernière, 70 % des jeunes qui ont terminé le programme ont atteint un objectif de travail ou d'éducation. Les répercussions du programme Foundry Work and Education sur la santé et le bien-être des participants ont également été importantes, 56 % des jeunes ayant signalé une amélioration de leur santé mentale dans leur autoévaluation.

Cette année, le programme a été sélectionné pour un Premier's Award dans la catégorie Evidence and Research. Les jeunes ainsi que le personnel du programme Foundry Work and Education dans l'ensemble de la province affirment que le service innovant de Foundry comble les lacunes et a une incidence réelle.

3.2.11 Yukon

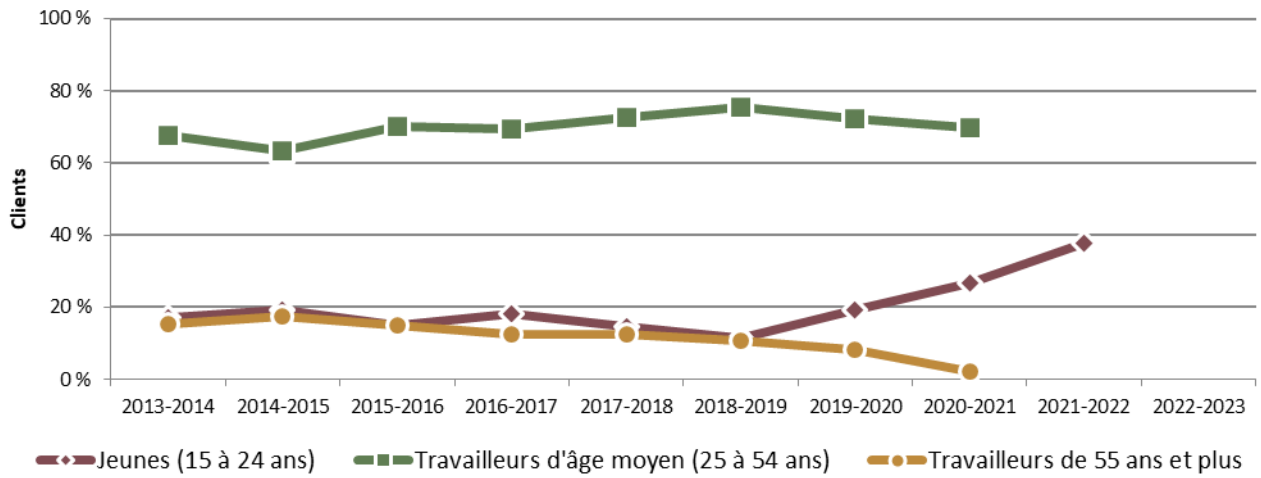
Faits saillants relatifs aux PEMS

Tableau 3.2.11.1 – Yukon, 2022-2023, Clients servis et proportions relatives

Indicateur	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Nombre servi	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	450
Proportion du total	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	100,0 %

Remarque : Les chiffres pour le Yukon ne sont pas disponibles.

Graphique 3.2.11.1 – Yukon, 2022-2023, Proportions relatives – Âge des clients



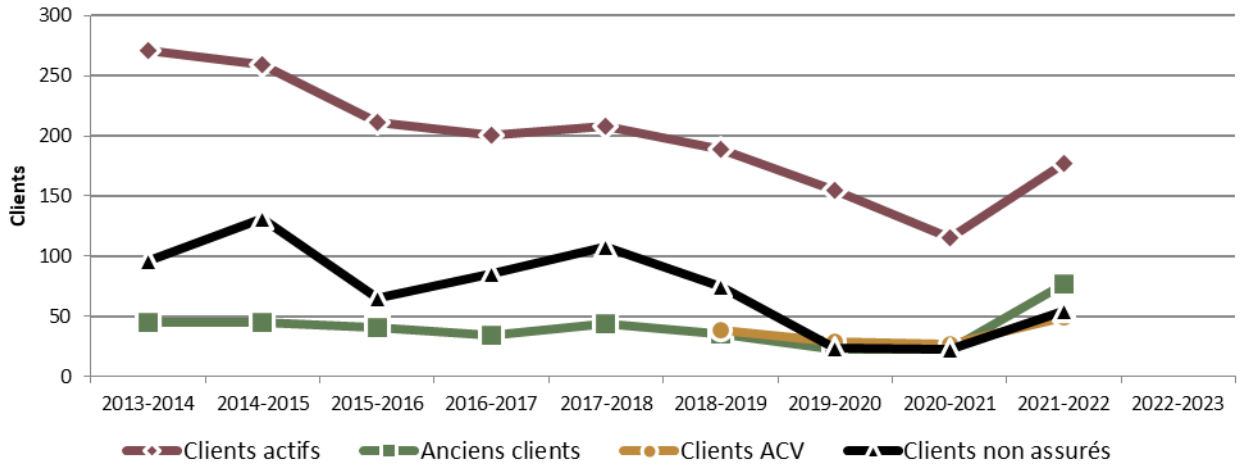
Remarque : Certains chiffres du Yukon pour 2021-2022 ne sont pas disponibles. Les chiffres du Yukon pour 2022-2023 ne sont pas disponibles.

Description textuelle du Graphique 3.2.11.1

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés (55 ans et plus)
2013-2014	17,0 %	67,6 %	15,4 %
2014-2015	19,3 %	63,3 %	17,5 %
2015-2016	15,0 %	70,1 %	15,0 %
2016-2017	18,1 %	69,4 %	12,4 %
2017-2018	14,8 %	72,6 %	12,6 %
2018-2019	11,6 %	75,5 %	10,7 %
2019-2020	19,3 %	72,4 %	8,3 %
2020-2021	26,7 %	69,9 %	2,3 %
2021-2022	37,7 %	S.O.	S.O.
2022-2023	S.O.	S.O.	S.O.

Remarque : Certains chiffres du Yukon pour 2021-2022 ne sont pas disponibles. Les chiffres du Yukon pour 2022-2023 ne sont pas disponibles.

Graphique 3.2.11.2 – Yukon, 2013-2014 à 2022-2023, Clients servis par type de client



Remarque : Les chiffres du Yukon pour 2022-2023 ne sont pas disponibles.

Description textuelle du Graphique 3.2.11.2

Année	Prestataires d'assurance-emploi actifs	Anciens prestataires d'assurance-emploi	Clients ACV	Clients non assurés
2013-2014	271	45	S.O.	96
2014-2015	259	45	S.O.	131
2015-2016	211	41	S.O.	65
2016-2017	201	34	S.O.	85
2017-2018	208	44	S.O.	108
2018-2019	189	35	39	75
2019-2020	155	23	29	24
2020-2021	115	22	27	23
2021-2022	177	77	49	54
2022-2023	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Remarque : Les chiffres du Yukon pour 2022-2023 ne sont pas disponibles.

Tableau 3.2.11.2 – Yukon, 2022-2023, Faits saillants relatifs aux services fournis

Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total	Variation d'une année à l'autre en point de pourcentage (p.p.)
Prestations d'emploi	324	S.O.	43,3 %	-38,5
Services d'aide à l'emploi	425	S.O.	56,7 %	+38,5
Total des services	749	S.O.	100,0 %	S.O.

Remarque : La variation d'une année à l'autre n'est pas incluse, car la disponibilité des données n'était pas cohérente d'une année à l'autre.

Tableau 3.2.11.3 – Yukon, 2022-2023, Faits saillants relatifs aux prestations d'emploi

Prestations d'emploi	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	0	S.O.	112 148 $	-73,1 %
Travail indépendant	4	S.O.	0 $	S.O.
Partenariats pour la création d'emplois	0	S.O.	0 $	S.O.
Développement des compétences – régulier	108	S.O.	1 965 642 $	6,7 %
Développement des compétences – apprentis	212	S.O.	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de revenu ciblés	0	S.O.	0 $	S.O.
Totaux	324	S.O.	2 077 790 $	-8,0 %

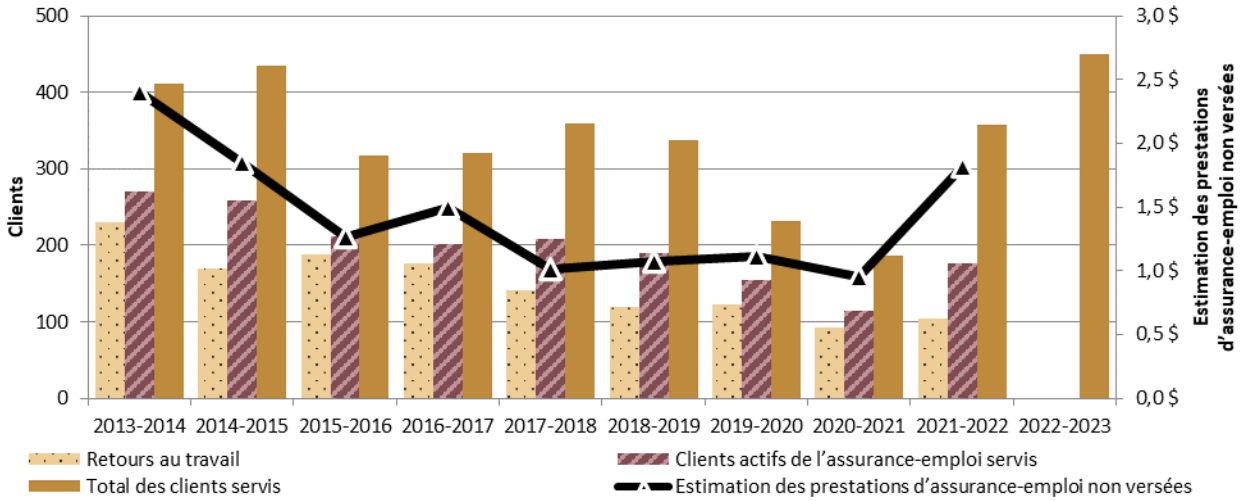
Remarque: La variation d'une année à l'autre n'est pas incluse, car la disponibilité des données n'était pas cohérente d'une année à l'autre.

Tableau 3.2.11.4 — Yukon, 2022-2023, Principaux faits sur les mesures de soutien

Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Services d'emploi	338	S.O.	2 605 041 $	12,8 %
Consultation individuelle	87	S.O.	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats sur le marché du travail	S.O.	S.O.	120 406 $	3 913,5 %
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	211 308 $	-65,1 %
Total	425	S.O.	2 936 755 $	0,6 %

Remarque : La variation d'une année à l'autre n'est pas incluse, car la disponibilité des données n'était pas uniforme d'une année à l'autre.

Graphique 3.2.11.3 — Yukon, 2013-2014 à 2022-2023, Indicateurs de rendement clés



Remarque : Les chiffres de 2022-2023 pour le Yukon ne sont pas disponibles.

Description textuelle du Graphique 3.2.11.3

Année	Estimation des prestations d'assurance-emploi non payées	Retours à l'emploi	Clients actifs de l'assurance-emploi servis	Nombre total de clients servis
2013-2014	2 397 649 $	230	271	412
2014-2015	1 851 947 $	170	259	435
2015-2016	1 266 470 $	188	211	317
2016-2017	1 498 718 $	176	201	320
2017-2018	1 011 003 $	141	208	360
2018-2019	1 069 493 $	120	189	338
2019-2020	1 117 099 $	123	155	231
2020-2021	957 323 $	92	115	187
2021-2022	1 821 872 $	105	177	357
2022-2023	S.O.	S.O.	S.O.	450

Remarque : Les chiffres de 2022-2023 pour le Yukon ne sont pas disponibles.

Contexte du marché du travail

En 2022-2023, le plus grand défi du Yukon était le nombre important de postes vacants, car la demande de travailleurs dépassait l'offre. Un grand pourcentage de la population en âge de travailler (18 à 65 ans) ne cherchait pas ou n'acceptait pas de travail. Les emplois vacants devraient rester le principal problème du marché du travail dans les années à venir. Pour surmonter ce problème, le Yukon continue de se concentrer sur la croissance économique en renforçant la participation à la population active et en trouvant des travailleurs ayant les bonnes compétences pour les emplois disponibles.

Le taux de chômage chez les personnes âgées de 15 ans et plus au Yukon se chiffrait à 4,5 % en 2022, ce qui est inférieur au taux de chômage de 6,3 % en 2021[82]. À titre de comparaison, le taux de chômage au Canada était de 5,3 % en 2022 et de 7,5 % en 2021[83].

[82] fin-yukon-employment-annual-review-2022.pdf (en anglais seulement)
[83] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)

En décembre 2022, le territoire comptait environ 1 310 emplois vacants[84]. En comparaison, en 2022, le territoire comptait en moyenne environ 1 100 chômeurs[85].

Le Yukon a indiqué que sa principale priorité était de s'attaquer au problème des emplois non pourvus. Le territoire continuera d'offrir des programmes et des services de formation et d'emploi de qualité afin de continuer à mettre l'accent sur la croissance économique et le renforcement du marché du travail.

Entente Canada-Yukon sur le développement du marché du travail

En 2022-2023, le Yukon a reçu environ 4,69 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Environ 750 participants ont bénéficié d'une formation et d'un soutien à l'emploi[86].

En 2022-2023, les fonds de l'EDMT au Yukon ont été utilisés pour les priorités suivantes :

- Établir une mobilisation importante, de gouvernement à gouvernement, sur le marché du travail avec les Premières Nations du Yukon pour soutenir l'appel à l'action no 7 de la Commission de vérité et réconciliation sous le thème de l'éducation
- Améliorer la mobilisation des employeurs et des organisations d'employeurs dans le but de favoriser un changement positif dans le recrutement et le développement de la main-d'œuvre dirigé par les employeurs
- Tirer parti de la situation actuelle du marché du travail et des travaux récents de Compétences pour réussir afin d'élaborer des solutions plus solides pour aider les Yukonnais désengagés en âge de travailler à intégrer le marché du travail ou à y retourner
- Déterminer les moyens les plus efficaces pour soutenir le passage d'une réflexion et de processus axés sur la demande à une réflexion et des processus axés sur l'offre, et conserver la souplesse nécessaire pour procéder à un nouveau changement à mesure que le marché du travail continue d'évoluer

En 2022-2023, le Yukon a financé le programme Dotation PLUS – un programme qui offre un soutien financier aux employeurs pour les aider à embaucher, à maintenir en poste, à former les travailleurs, à développer des mesures de soutien en milieu de travail, ainsi qu'à améliorer les connaissances et les pratiques des employeurs en matière de ressources humaines. En 2022-2023, le programme a servi 63 employeurs.

En outre, en 2022-2023, le territoire s'est efforcé de continuer à améliorer la collecte et l'analyse des données pour les programmes et services financés dans le cadre de l'EDMT.

---

[84] Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées (statcan.gc.ca)

[85] fin-yukon-employment-annual-review-2022.pdf (en anglais seulement)

[86] Les données de 2022-2023 ne sont pas disponibles pour calculer le pourcentage de prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont trouvé un emploi dans les six mois suivant leur formation ou leur aide à l'emploi, ainsi que les économiques approximatives réalisées en prestations d'assurance-emploi non versées.

Groupes désignés et/ou sous représentés

Le Yukon a continué de mobiliser régulièrement plusieurs intervenants de groupes désignés et/ou sous représentés, notamment les Premières Nations, les communautés de langue officielle en situation minoritaire et les personnes en situation de handicap.

Par exemple, en 2022-2023, le Yukon travaillait avec des intervenants pour les personnes en situation de handicap afin d'améliorer les résultats des participants sur le marché du travail et de développer des occasions cohérentes d'encadrement et de placement professionnels.

Les participants au marché du travail issus de groupes désignés et/ou sous représentés peuvent aider le Yukon à pourvoir des postes vacants. En 2022-2023, le territoire a financé le programme Croissance PLUS – qui offre une aide financière aux organismes. Ce programme a contribué à renforcer le marché du travail en offrant un soutien aux particuliers ou aux employeurs, en coordonnant les fonds de formation communautaires et sectoriels, et en aidant à jumeler les employeurs aux chercheurs d'emploi. Le programme a ciblé les membres de groupes désignés et/ou sous représentés, comme les citoyens membres des Premières Nations du Yukon, les jeunes, les travailleurs âgés, les personnes en situation de handicap, les femmes dans les métiers et la technologie, et les nouveaux arrivants dans les secteurs professionnels.

Consultations auprès des intervenants

Le Yukon a continué de mobiliser plusieurs intervenants sur une base régulière, y compris dans le cadre de séances de mobilisation individuelles. En 2022-2023, les intervenants comprenaient les Premières Nations, les communautés de langue officielle en situation minoritaire, les organisations représentant les employeurs, les organisations représentant les travailleurs, les personnes en situation de handicap et les ministères du gouvernement du Yukon.

Par exemple, le territoire collabore avec les employeurs et d'autres ministères afin d'accroître les occasions d'emploi et de formation dans les secteurs des soins de santé, du tourisme et de l'accueil. De même, le Yukon collabore avec les employeurs pour soutenir ceux qui doivent modifier leurs activités afin de s'adapter à l'évolution du marché du travail.

Le volet formation du programme Warrior

En 2022-2023, la Yukon First Nation Wildfire LP a élaboré et offert avec succès deux séances dans le cadre du volet formation du programme Warrior. Ce programme a été conçu pour combler le fossé entre les jeunes des Premières Nations et l'industrie. Le programme Warrior a aidé les jeunes des Premières Nations âgés de 16 à 30 ans à acquérir de nouvelles compétences et de l'expérience grâce au mentorat et à la formation offerts par des chefs des Premières Nations et des pompiers des Premières Nations qui combattent les feux de forêt.

Au cours des deux séances, 33 participants ont acquis des compétences essentielles comme les premiers soins, l'informatique et les techniques d'entretien. Grâce à un mélange puissant de mentorat et d'apprentissage pratique qui intègre le savoir, l'être et l'agir des Premières Nations du

Yukon, les participants ont acquis de nouvelles compétences et connaissances qui les aideront dans leur future carrière.

La mobilisation des employeurs était une priorité du programme Warrior et a permis à 20 entreprises de Whitehorse et des environs de s'engager à participer aux cohortes. Les participants ont eu l'occasion d'acquérir une expérience professionnelle en fonction de leur intérêt et de leur capacité.

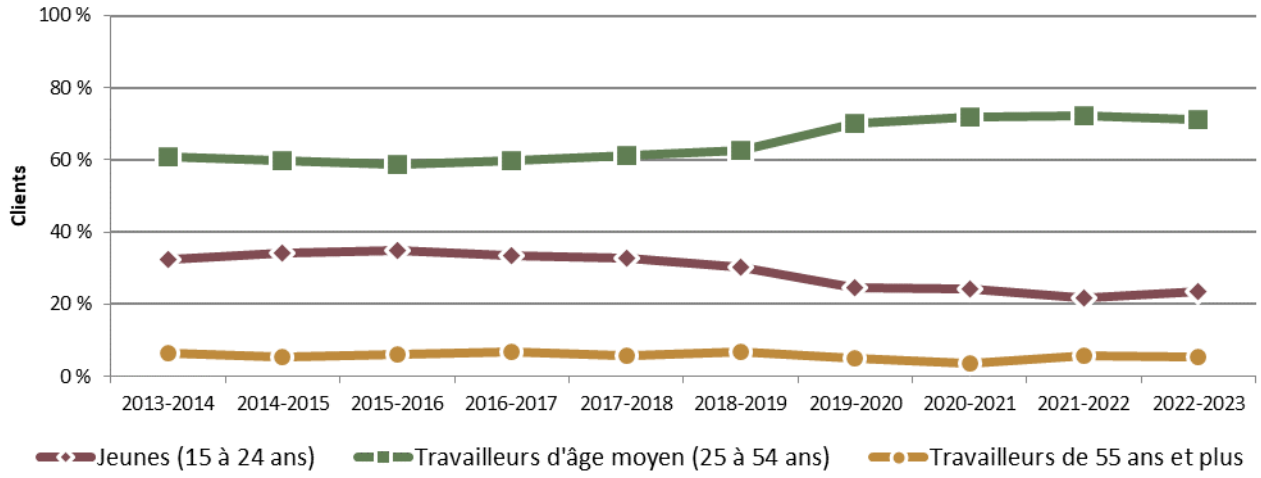
3.2.12 Territoires du Nord-Ouest

Faits saillants relatifs aux PEMS

Tableau 3.2.12.1 – Territoires du Nord-Ouest, 2022-2023, Clients servis et proportions relatives

Indicateur	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Nombre servi	121	157	141	31	450
Proportion du total	26,9 %	34,9 %	31,3 %	6,9 %	100,0 %

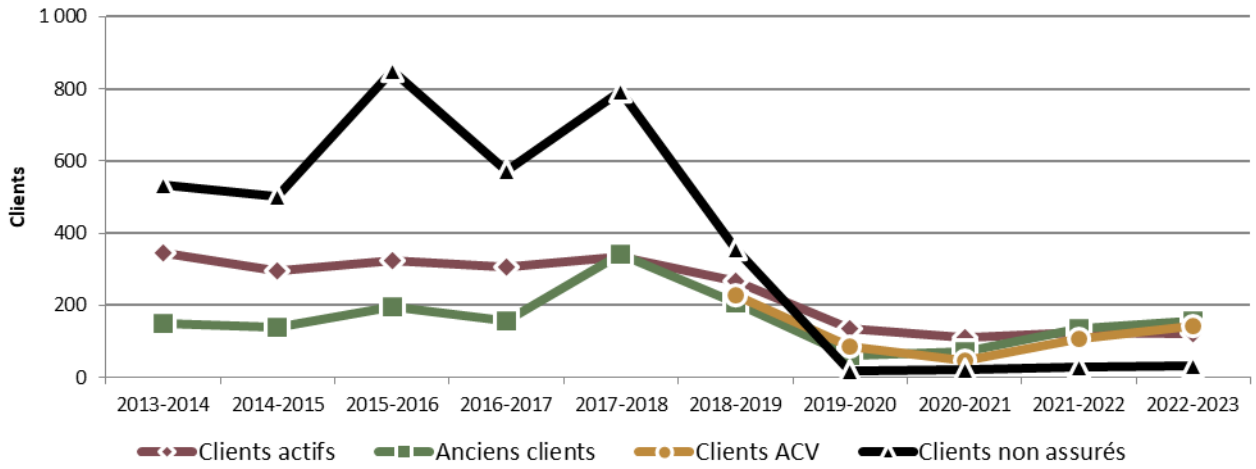
Graphique 3.2.12.1 – Territoires du Nord-Ouest, 2022-2023, Proportions relatives – Âge des clients



Description textuelle du Graphique 3.2.12.1

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs de 55 ans et plus
2013-2014	32,3 %	60,9 %	6,6 %
2014-2015	34,2 %	60,0 %	5,6 %
2015-2016	34,9 %	58,9 %	6,1 %
2016-2017	33,5 %	59,8 %	6,7 %
2017-2018	32,9 %	61,3 %	5,8 %
2018-2019	30,3 %	62,7 %	6,8 %
2019-2020	24,7 %	70,1 %	5,2 %
2020-2021	24,3 %	72,1 %	3,6 %
2021-2022	21,9 %	72,2 %	5,9 %
2022-2023	23,4 %	71,3 %	5,3 %

Graphique 3.2.12.2 – Territoires du Nord-Ouest, 2013-2014 à 2022-2023, Clients servis selon leur type



Description textuelle du Graphique 3.2.12.2

Année	Clients actifs de l'assurance-emploi	Anciens clients de l'assurance-emploi	Clients ACV	Clients non assurés
2013-2014	347	151	S.O.	532
2014-2015	294	138	S.O.	500
2015-2016	325	195	S.O.	849
2016-2017	306	156	S.O.	573
2017-2018	333	343	S.O.	793
2018-2019	266	205	229	355
2019-2020	134	61	85	19
2020-2021	110	70	48	20
2021-2022	124	137	106	27
2022-2023	121	157	141	31

Tableau 3.2.12.2 – Territoires du Nord-Ouest, 2022-2023, Faits saillants relatifs aux services fournis

Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total	Variation d'une année à l'autre (p.p.)
Prestations d'emploi	259	-1,5 %	36,7 %	-4,3
Services d'aide à l'emploi	446	+17,7 %	63,3 %	+4,3
Total des services	705	+9,8 %	100,0 %	S.O.

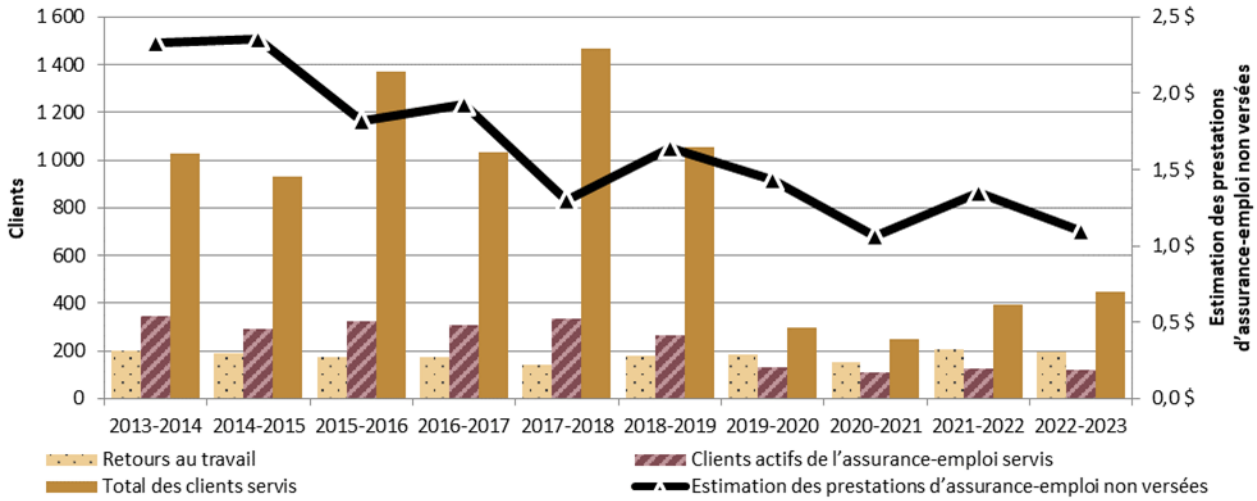
Tableau 3.2.12.3 – Territoires du Nord-Ouest, 2022-2023, Faits saillants relatifs aux prestations d'emploi

Prestations d'emploi	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	24	-17,2 %	1 372 737 $	78,3 %
Travail indépendant	7	+75,0 %	377 198 $	84,0 %
Partenariats pour la création d'emplois	0	S.O.	0 $	-100,0 %
Développement des compétences – régulier	125	+22,5 %	482 917 $	-65,4 %
Développement des compétences – apprentis	103	-19,5 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	0	S.O.	0 $	S.O.
Total	259	-1,5 %	2 232 852 $	-15,5 %

Tableau 3.2.12.4 – Territoires du Nord-Ouest, 2022-2023, Faits saillants relatifs aux mesures de soutien

Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Services d'emploi	4	S.O.	965 138 $	-7,1 %
Counseling individuel	442	+17,9 %	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Partenariats sur le marché du travail	S.O.	S.O.	230 177 $	-22,0 %
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	0 $	-100,0 %
Total	446	+17,7 %	1 195 315 $	-10,9 %

Graphique 3.2.12.3 – Territoires du Nord-Ouest, 2013-2014 à 2022-2023, Indicateurs de rendement clés



Description textuelle du Graphique 3.2.12.3

Année	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées	Retours à l'emploi	Clients actifs de l'assurance-emploi servis	Nombre total de clients servis
2013-2014	2 332 104 $	200	347	1 030
2014-2015	2 351 982 $	193	294	932
2015-2016	1 820 141 $	173	325	1 369
2016-2017	1 924 873 $	177	306	1 035
2017-2018	1 298 865 $	142	333	1 469
2018-2019	1 640 575 $	181	266	1 055
2019-2020	1 430 328 $	185	134	299
2020-2021	1 063 755 $	152	110	248
2021-2022	1 345 869 $	207	124	394
2022-2023	1 101 443 $	197	121	450

Contexte du marché du travail

En 2022-2023, les Territoires du Nord-Ouest étaient confrontés à des pénuries de main d'œuvre et à un marché du travail restreint. Cependant, il y avait une différence entre les conditions du marché du travail à Yellowknife et celles des petites collectivités des Territoires du Nord-Ouest. À Yellowknife et dans la région de la capitale, le taux de chômage était faible, alors qu'il était plus élevé dans les petites collectivités en raison des possibilités d'emploi limitées. Les Territoires du Nord-Ouest ont fait face à d'importantes pénuries de main-d'œuvre dans les métiers, le transport et l'exploitation de l'équipement, ainsi que dans l'industrie des services.

Le taux de chômage des personnes de 15 ans et plus dans les Territoires du Nord-Ouest était de 5,0 % en 2022, ce qui est inférieur au taux de chômage de 6,0 % en 2021[87]. En comparaison, le taux de chômage au Canada en 2022 était de 5,3 % et en 2021, de 7,5 %[88].

En 2022, le territoire comptait en moyenne environ 1 280 personnes sans emploi[89,90].

Les besoins du marché du travail des Territoires du Nord-Ouest varient des compétences essentielles au perfectionnement des compétences techniques avancées. Certains chercheurs d'emploi font face à des obstacles importants sur le marché du travail, notamment l'absence de diplômes d'études secondaires ou d'équivalences. Les prévisions d'emploi indiquent qu'au cours des 20 prochaines années, une grande majorité des emplois exigeront une éducation postsecondaire. Les Territoires du Nord-Ouest mettent l'accent sur l'utilisation du financement dans le cadre de l'EDMT pour offrir des programmes et des services liés au marché du travail afin d'accroître la participation à la population active, en particulier pour les personnes qui ne font pas actuellement partie de la population active ou qui envisagent d'en refaire partie.

Entente Canada–Territoires du Nord-Ouest sur le développement du marché du travail

En 2022-2023, les Territoires du Nord-Ouest ont reçu environ 4,62 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Environ 705 participants ont reçu de la formation et du soutien à l'emploi. Dans les six mois qui ont suivi la formation et le soutien à l'emploi, environ 78,5 % des prestataires actifs de l'assurance-emploi avaient déjà un emploi, ce qui a contribué à une économie globale d'environ 1,10 million de dollars en prestations d'assurance-emploi non payées.

Toujours en 2022-2023, les Territoires du Nord-Ouest ont continué d'utiliser le financement provenant de l'EDMT pour aider leurs résidents à atteindre leurs objectifs liés au marché du travail. Par exemple, le territoire a financé le programme de développement des compétences pour offrir des possibilités de formation visant la mise à jour des compétences et des connaissances ou l'acquisition de compétences essentielles favorisant l'employabilité. Les activités admissibles comprenaient des programmes d'éducation et de formation menant à la participation au marché du travail, dont 136 clients ont bénéficié au cours de cet exercice.

De plus, le territoire a administré le programme Partenariats pour la création d'emplois, qui offrait des possibilités d'acquérir de l'expérience de travail afin d'améliorer l'employabilité des participants. L'objectif du programme était d'aider les chômeurs qui ont besoin d'expérience de travail ou de formation pour trouver un emploi intéressant à long terme. En 2022-2023, 14 clients ont été servis.

Groupes sous-représentés ou désignés

Les Territoires du Nord-Ouest ont offert des programmes d'EDMT qui ont encouragé les employeurs à participer davantage à la formation afin de s'assurer que les compétences correspondent mieux aux possibilités d'emploi. Ces programmes et services ciblaient également les groupes sous-représentés ou

[87] Analyse économique — Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut — Guichet-Emplois
[88] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[89] Northwest Territories Labour Market Dashboard, Bureau of Statistics (en anglais seulement)
[90] Le nombre de postes vacants pour décembre 2022 ou mars 2023 était trop peu fiable et n'a pas été publié par Statistique Canada. Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées

désignés. Par exemple, par le financement des Services d'aide à l'emploi, le Conseil de développement économique des Territoires du Nord-Ouest exploite le Centre de carrières des T.N.-O., offrant une aide à l'emploi et à la carrière axée sur les besoins locaux des Ténois, y compris les groupes sous-représentés ou désignés.

Consultations auprès des intervenants

En 2022-23, les Territoires du Nord-Ouest ont continué de mobiliser les intervenants par l'entremise de leurs centres de services régionaux. Des séances de mobilisation ont eu lieu avec d'autres ministères, des employeurs locaux, des organisations communautaires et non gouvernementales et des gouvernements et organisations autochtones.

Par exemple, le territoire a tenu des séances d'engagement du Comité régional de formation dans la région du Dehcho tous les deux mois. Ces séances comprenaient des partenaires de formation, des gouvernements et des organisations autochtones, ainsi que des employeurs et d'autres organisations.

Les processus de consultation ont également été adaptés à chaque région et à leur situation. Les thèmes qui sont ressortis des consultations comprennent :

- la concentration sur les projets régionaux et les besoins locaux en formation
- la prévision de la formation de la main-d'œuvre
- les autres programmes de financement offerts aux particuliers, aux employeurs et aux collectivités
- la formation dans les collectivités et les défis auxquels font face les personnes qui doivent se déplacer loin de leur domicile pour avoir accès à la formation et au perfectionnement des compétences
- le besoin de mesures de soutien ciblées, comme un soutien financier
- la nécessité d'embaucher des compagnons plus expérimentés pour superviser les apprentis

Programme de subventions salariales

Une petite entreprise de Yellowknife, connue pour être une coopérative de recyclage de verre exploitée depuis 1994, compte trois employés. L'entreprise offre des ateliers et vend des cadeaux produits sur place à partir de verre recyclé récolté localement. Elle a présenté une demande pour participer au Programme de subventions salariales afin d'embaucher un autre membre du personnel et celle-ci a été approuvée.

La nouvelle employée avait des antécédents en administration et est venue à Yellowknife en tant que partenaire militaire. Elle a été embauchée à titre de gestionnaire de bureau en formation dans le but d'apprendre à connaître Quickbooks, la tenue de livres, le recrutement, l'embauche et la supervision du personnel. Elle a acquis ces compétences en effectuant un jumelage pour l'observation en milieu de travail et en ayant un accès illimité à un logiciel de recrutement, ainsi qu'en rencontrant son comptable de façon individuelle, et en se voyant accorder du temps dans la journée pour se concentrer sur l'apprentissage.

Au cours des visites de l'agent de développement de carrière responsable du dossier, on a observé que la cliente du Programme de subventions salariales avait très bien réussi à apprendre son nouvel emploi. Le propriétaire de l'entreprise a indiqué que la cliente et stagiaire était un atout important pour l'entreprise, soulignant que le Programme de subventions salariales avait joué un rôle essentiel en offrant à l'entreprise une certaine marge de manœuvre dans son budget pour lui permettre de former la nouvelle employée sur les plans technique et personnel.

3.2.13 Nunavut

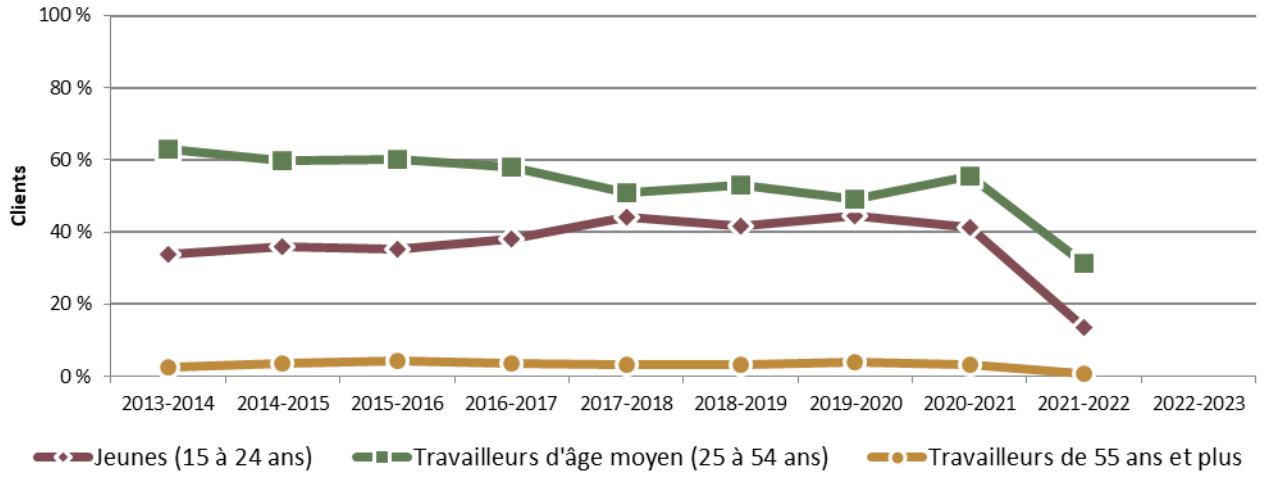
Faits saillants relatifs aux PEMS

Tableau 3.2.13.1 – Nunavut, 2022-2023, Clients servis et proportions relatives

Indicateur	Prestataires actifs	Anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Nombre de clients servis	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	1 192
Proportion du total	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	100,00 %

Remarque : Les chiffres pour le Nunavut ne sont pas disponibles.

Graphique 3.2.13.1 – Nunavut, 2022-2023, Proportions relatives – Âge des clients



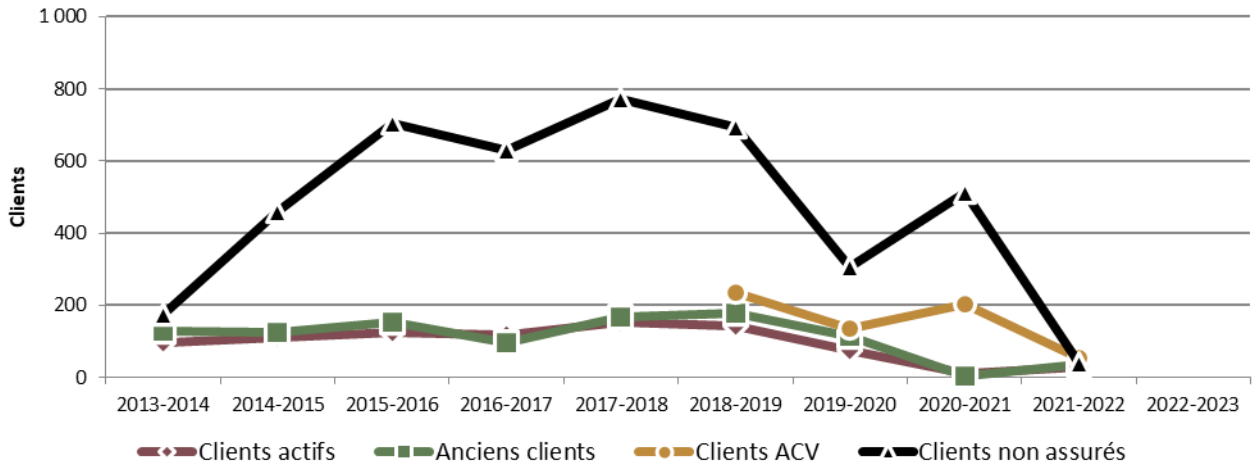
Remarque : Les chiffres de 2022-2023 pour le Nunavut ne sont pas disponibles.

Description textuelle du Graphique 3.2.13.1

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Travailleurs d'âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs de 55 ans ou plus
2013-2014	34,0 %	63,2 %	2,5 %
2014-2015	36,1 %	59,8 %	3,7 %
2015-2016	35,2 %	60,2 %	4,5 %
2016-2017	38,1 %	57,9 %	3,5 %
2017-2018	44,1 %	50,9 %	3,2 %
2018-2019	41,7 %	53,2 %	3,4 %
2019-2020	44,6 %	49,1 %	3,9 %
2020-2021	41,2 %	55,5 %	3,3 %
2021-2022	13,4 %	31,5 %	0,7 %
2022-2023	S.O.	S.O.	S.O.

Remarque : Les chiffres de 2022-2023 pour le Nunavut ne sont pas disponibles.

Graphique 3.2.13.2 – Nunavut, 2013-2014 à 2022-2023, Clients servis selon leur type



Remarque : Les chiffres de 2022-2023 pour le Nunavut ne sont pas disponibles.

Description textuelle du Graphique 3.2.13.2

Année	Clients actifs de l'assurance-emploi	Anciens clients de l'assurance-emploi	Clients ACV	Clients non assurés
2013-2014	98	128	S.O.	173
2014-2015	110	126	S.O.	460
2015-2016	126	154	S.O.	706
2016-2017	116	95	S.O.	628
2017-2018	153	168	S.O.	773
2018-2019	142	177	234	694
2019-2020	74	113	135	305
2020-2021	11	4	202	511
2021-2022	29	37	52	40
2022-2023	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.

Remarque : Les chiffres de 2022-2023 pour le Nunavut ne sont pas disponibles.

Tableau 3.2.13.2 – Nunavut, 2022-2023, Faits saillants relatifs aux services fournis

Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total	Variation d'une année à l'autre (p.p.)
Prestations d'emploi	1 036	S.O.	43,4 %	-55,5
Services d'aide à l'emploi	1 351	S.O.	56,6 %	+55,5
Total des services	2 387	S.O.	100,0 %	S.O.

Remarque : La variation d'une année à l'autre n'est pas incluse, car la disponibilité des données n'était pas uniforme d'une année à l'autre.

Tableau 3.2.13.3 – Nunavut, 2022-2023, Faits saillants relatifs aux prestations d'emploi

Prestations d'emploi	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	28	S.O.	436 026 $	-25,3 %
Travail indépendant	0	S.O.	0 $	S.O.
Partenariats pour la création d'emplois	0	S.O.	0 $	S.O.
Développement des compétences – régulier	971	S.O.	1 658 598 $	-4,5 %
Développement des compétences – apprentis	37	S.O.	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	0	S.O.	0 $	S.O.
Total	1 036	S.O.	2 094 624 $	-9,7 %

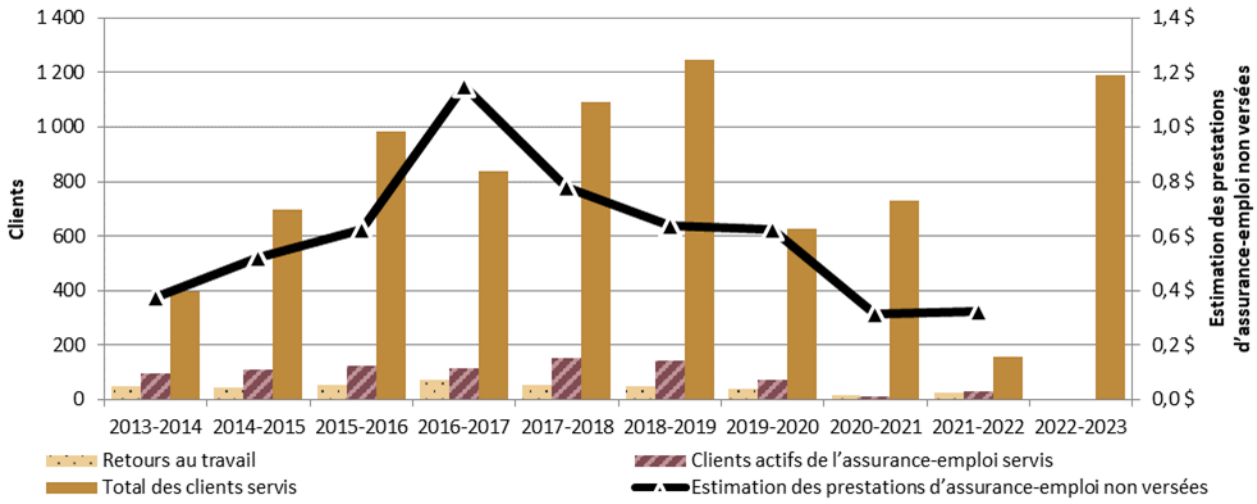
Remarque : La variation d'une année à l'autre n'est pas incluse, car la disponibilité des données n'était pas uniforme d'une année à l'autre.

Tableau 3.2.13.4 – Nunavut, 2022-2023, Faits saillants relatifs aux mesures de soutien

Mesures de soutien	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Services d'emploi	1 351	S.O.	478 077 $	S.O.
Counseling individuel	0	S.O.	Incluses ci-dessus	Incluse ci-dessus
Partenariats sur le marché du travail	S.O.	S.O.	0 $	-100,0 %
Recherche et innovation	S.O.	S.O.	1 615 075 $	S.O.
Total	1 351	S.O.	2 093 152 $	146,8 %

Remarque : La variation d'une année à l'autre n'est pas incluse, car la disponibilité des données n'était pas uniforme d'une année à l'autre.

Graphique 3.2.13.3 – Nunavut, 2013-2014 à 2022-2023, Indicateurs de rendement clés



Remarque : Les chiffres de 2022-2023 pour le Nunavut ne sont pas disponibles.

Description textuelle du Graphique 3.2.13.3

Année	Estimation des prestations d'assurance-emploi non versées	Retours à l'emploi	Clients actifs de l'assurance-emploi servis	Nombre total de clients servis
2013-2014	375 552 $	50	98	399
2014-2015	519 522 $	47	110	696
2015-2016	624 023 $	53	126	986
2016-2017	1 149 451 $	75	116	839
2017-2018	780 375 $	52	153	1,094
2018-2019	640 855 $	48	142	1,247
2019-2020	626 866 $	42	74	627
2020-2021	314 051 $	17	11	728
2021-2022	323 897 $	25	29	158
2022-2023	S.O.	S.O.	S.O.	1 192

Remarque : Les chiffres de 2022-2023 pour le Nunavut ne sont pas disponibles.

Contexte du marché du travail

En 2022-2023, le taux de chômage du Nunavut était plus élevé que celui de l'année précédente et était le plus élevé au Canada. Les perspectives du marché du travail pour le Nunavut devraient s'améliorer dans un proche avenir, car le territoire s'attend à un financement accru de la part de tous les ordres de gouvernement pour créer plus de possibilités d'emploi pour ses résidents.

Le taux de chômage des personnes de 15 ans et plus au Nunavut était de 14,0 % en 2022, ce qui est nettement plus élevé que celui de 2021, qui était de 10,4 %[91]. En comparaison, le taux de chômage au Canada en 2022 était de 5,3 % et en 2021, de 7,5 %[92].

En décembre 2022, le territoire comptait environ 550 postes vacants[93,94].

Grâce à l'offre de programmes et de services dans le cadre de l'EDMT Canada-Nunavut, le territoire a indiqué qu'il continuait de fournir de meilleures possibilités de formation et d'emploi aux chercheurs d'emploi et aux employeurs. Ces programmes et services visaient à renforcer le marché du travail du Nunavut et à accroître sa participation à la population active.

Entente Canada-Nunavut sur le développement du marché du travail

En 2022-2023, le Nunavut a reçu environ 3,74 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Environ 2 390 participants ont reçu de la formation et des mesures de soutien à l'emploi[95].

En 2022-2023, le financement de l'EDMT a servi à financer des programmes et des services :

- la formation
- le perfectionnement
- des mesures de soutien à l'emploi

[91] Analyse économique - Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut - Guichet-Emplois
[92] Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles (statcan.gc.ca)
[93] Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées (statcan.gc.ca)
[94] Le nombre de personnes sans emploi en décembre 2022 n'est pas disponible.
[95] Pour 2022-2023, les données ne sont pas disponibles pour calculer le pourcentage de prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont trouvé un emploi dans les six mois suivant la formation et les mesures de soutien à l'emploi, ainsi que les économies approximatives sur les prestations d'assurance-emploi non payées.

- l'orientation professionnelle
- une aide à la recherche d'emploi

Par exemple, le Programme d'aide à la formation et le Programme d'apprentissage en cours d'emploi offraient de l'expérience de travail, de la formation et du perfectionnement des compétences aux chercheurs d'emploi. Les participants au programme étaient sans emploi et avaient besoin de perfectionner leurs compétences. En 2022-2023, 118 clients ont bénéficié du programme pour obtenir une formation professionnelle et du mentorat afin d'améliorer leur employabilité.

Les Services d'aide à l'emploi ont également été financés par l'EDMT en 2022-2023. Le programme a fourni des services d'aide à l'emploi par l'entremise de partenaires de prestation de services à tous les Nunavummiuts qui étaient sans emploi ou sous-employés et qui avaient besoin de conseils en matière d'emploi, de préparation à l'emploi, d'aide à la recherche d'emploi et de services de placement professionnel. En 2022-2023, 2642 clients ont été servis.

Groupes sous-représentés ou désignés

Le Nunavut a continué d'offrir des programmes dans le cadre de l'EDMT qui ciblaient les membres des groupes sous-représentés ou désignés. Par exemple, en 2022-2023, les programmes ciblés du marché du travail ont fourni du financement aux employeurs, aux établissements, aux fournisseurs de formation, aux organisations communautaires et aux organisations inuites afin qu'ils offrent de la formation pour les professions et les compétences recherchées. Le programme a servi 2 935 clients et la priorité a été accordée aux organisations du Nunavut qui ciblent les groupes sous-représentés ou désignés, notamment les personnes en situation de handicap, les jeunes à risque, les personnes qui font face à de multiples obstacles à l'emploi et les personnes sans emploi, sous-employées ou sans emploi de façon chronique.

Toujours en 2022-2023, le Nunavut a offert du financement aux jeunes à la recherche d'une expérience de travail précieuse dans le cadre du programme Hamlets Employing Youth. Ce programme ciblait les jeunes (de 18 à 30 ans) qui n'étaient pas aux études et qui ne retournaient pas aux études et qui étaient soit sans emploi ou sous-employés. Le programme visait à offrir de la formation professionnelle et du mentorat sur une période de six mois afin d'améliorer l'employabilité. Les jeunes gagnaient également un salaire décent pendant leur formation. En 2022-2023, 52 clients ont bénéficié de ce programme.

Consultations auprès des intervenants

Comme un certain nombre de consultations du Nunavut en 2020-2021 et 2021-2022 ont été reportées en raison de la COVID-19, il y a eu une accélération des consultations en 2022-2023. Des consultations ont eu lieu avec divers intervenants, notamment des représentants de l'industrie, des employeurs, des compagnons, des apprentis, des organisations inuites, des agents de développement économique, des hameaux, des représentants du Collège de l'Arctique du Nunavut et des représentants de la Société d'habitation du Nunavut.

Plusieurs sujets ont été abordés pendant les consultations communautaires, notamment :

- les options de certification des métiers et des professions

- la formation et le soutien en cours d'emploi
- le soutien à la formation technique
- l'examen d'admission à un métier
- la certification obligatoire
- les taux de rémunération des apprentis
- la gouvernance du système d'apprentissage
- la participation à des études secondaires
- la sensibilisation

Compétences Canada Nunavut

Compétences Canada Nunavut est un organisme sans but lucratif qui travaille avec des enseignants, des parents, des bénévoles communautaires et des employeurs pour promouvoir les carrières dans les métiers spécialisés et les technologies auprès des jeunes du Nunavut. En 2022-2023, il a travaillé avec près de 1 500 jeunes dans l'ensemble du territoire. Les jeunes de 15 à 29 ans représentent environ 24 % de la population du Nunavut.

Les objectifs de Compétences Canada Nunavut sont les suivants :

- promouvoir et accroître la visibilité du secteur des métiers spécialisés et des technologies dans le cadre des programmes de Compétences Canada Nunavut auprès des étudiants du Nunavut en tant qu'option de carrière de premier choix;
- identifier et sélectionner les métiers et les technologies actuels pour s'assurer que les programmes de Compétences Canada Nunavut reflètent le territoire du Nunavut et favorisent la présence des femmes dans les métiers spécialisés;
- encourager les étudiants qui participent à des activités de Compétences Canada Nunavut à rester à l'école.

En 2022-2023, les programmes de Compétences Canada Nunavut comprenaient les Olympiades territoriales des compétences, les Olympiades nationales de Compétences Canada, les Clubs de compétences et les Salons de l'emploi. Pour rendre ce programme possible, le ministère des Services à la famille fournit un financement annuel de 400 000 $.

3.3 Évaluation des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS)

La Direction de l'évaluation d'EDSC a terminé le troisième cycle d'évaluation des EDMT (cycle III) entre 2018 et 2023. Les études réalisées dans le cadre des deuxième et troisième cycles d'évaluation couvrent tous les programmes et services financés par les EDMT.

L'évaluation de l'incidence et de l'efficacité des prestations d'emploi et des mesures de soutien est requise en vertu des EDMT bilatérales. L'évaluation des EDMT s'appuie sur les conclusion des cycles d'évaluation précédents des EDMT et vise à combler les lacunes en matière de connaissances sur

l'efficacité et l'efficience, ainsi que sur la conception et la prestation des prestations d'emploi et des mesures de soutien financées dans le cadre des EDMT partout au Canada.

Terminologie de l'évaluation

Participants et non-participants : L'incidence que la participation des prestataires d'assurance-emploi à un programme financé par les EDMT pourrait avoir sur leurs chances d'obtenir un emploi est mesurée en comparant leur taux d'emploi au taux d'emploi des prestataires d'assurance-emploi qui n'ont participé à aucun programme financé par les EDMT. La différence entre ces deux taux d'emploi éclaire l'incidence que la participation aux programmes financés par les EDMT pourrait avoir sur l'emploi, et la même comparaison est effectuée pour d'autres indicateurs, comme les revenus d'emploi ou la dépendance à l'égard des mesures de soutien du gouvernement.

L'analyse des résultats mesure les changements subis par les participants avant et après leur participation au programme. À elle seule, l'analyse des résultats ne permet pas d'évaluer dans quelle mesure ces changements peuvent être attribués à la participation au programme.

Les impacts différentiels visent à évaluer l'incidence et l'efficacité d'un programme. Ils sont estimés en comparant les résultats des participants à ceux de non-participants semblables et représentent la proportion des résultats observés qui peut être attribuée à la participation au programme.

L'évaluation horizontale des ententes sur le développement du marché du travail a été approuvée aux fins de publication par le Comité directeur fédéral-provincial-territorial de l'évaluation et le sous-ministre en 2022[96]. Douze rapports d'évaluation des EDMT aux niveaux provincial et territorial ont été approuvés par des comités d'évaluation conjoints bilatéraux et ont reçu l'approbation du sous-ministre pour publication en 2023[97]. Les rapports d'évaluation nationaux et provinciaux/territoriaux sont disponibles ici.

Les constatations de l'évaluation sont fondées sur les résultats de neuf études d'évaluation distinctes[98] qui ont utilisé une combinaison de méthodes qualitatives et quantitatives, notamment :

- une analyse de l'impact supplémentaire pour les participants aux programmes appuyés par les EDMT entre 2010 et 2012, et leurs résultats sur le marché du travail jusqu'en 2017;
- une analyse des résultats;
- une analyse coûts-avantages (y compris les économies pour les soins de santé);
- des entrevues avec des informateurs clés, notamment 287 représentants provinciaux et territoriaux, fournisseurs de services, signataires d'ententes et intervenants clés;

[96] Les conclusions de l'évaluation horizontale des ententes sur le développement du marché du travail ont été incluses dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2021-2022.
[97] Comme stipulé dans l'EDMT Canada-Québec, le Québec est responsable d'entreprendre sa propre évaluation.
[98] Dans certains secteurs de compétence, il n'a pas été possible de produire des analyses statistiquement significatives des répercussions différentielles et des coûts-avantages pour certains types d'interventions, ou pour tous, en raison des petits échantillons de participants ou parce que les modèles utilisés pour estimer les répercussions différentielles ne s'équilibraient pas. Lorsqu'il était impossible de produire des analyses statistiquement significatives des répercussions différentielles, l'analyse coûts-avantages ne pouvait pas être effectuée.

- des questionnaires provinciaux et territoriaux;
- une enquête nationale auprès de 2 023 travailleurs indépendants;
- des analyses documentaires.

Résumé des conclusions

Dans l'ensemble, avec une certaine variation entre les provinces et les territoires, l'évaluation a révélé que la participation aux programmes et services financés par les EDMT présente deux avantages. Premièrement, elle améliore la participation des participants au marché du travail et, deuxièmement, réduit le recours des participants aux mesures de soutien du revenu du gouvernement comparativement à celui des non-participants semblables. Par exemple, par rapport à des non-participants semblables, l'emploi a augmenté de :

- 4,0 points de pourcentage pour les participants au programme de développement des compétences pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi;
- 6,2 points de pourcentage pour les participants aux programmes de subventions salariales ciblées qui avaient touché des prestations d'assurance-emploi avant leur participation;
- 4,8 points de pourcentage pour les participants aux Partenariats pour la création d'emplois qui touchent des prestations d'assurance-emploi.

Ces résultats concordent avec ceux du deuxième cycle d'évaluation des EDMT (entre 2012 et 2017).

L'incidence de la participation aux programmes financés par les EDMT est mesurée selon l'intervention, le secteur de compétence et le sous-groupe de participants. Comparativement à des non-participants semblables, les participants (y compris ceux des groupes désignés et/ou sous représentés) ont profité le plus du développement des compétences, des subventions salariales ciblées et des services d'aide à l'emploi. Par exemple :

- le taux d'emploi des participants au programme de développement des compétences qui touchent des prestations d'assurance-emploi et des travailleurs âgés a augmenté de 11,8 points de pourcentage, tandis que le taux d'emploi des participants autochtones a augmenté de 7,4 points de pourcentage;
- les participants aux subventions salariales ciblées qui avaient reçu des prestations d'assurance-emploi avant leur participation et les personnes en situation de handicap ont augmenté leur taux d'emploi de 11,5 points de pourcentage, tandis que les jeunes travailleurs qui ont participé aux subventions salariales ciblées ont augmenté leur taux d'emploi de 5,1 points de pourcentage;
- les participants aux services d'aide à l'emploi qui recevaient en même temps des prestations d'assurance-emploi et les immigrants récents ont augmenté leur taux d'emploi de 4,7 points de pourcentage. De plus, le taux d'emploi des femmes qui ont participé aux services d'aide à l'emploi a augmenté de 1,4 point de pourcentage.

Dans toutes les provinces et tous les territoires où une analyse coûts-avantages a été effectuée, les avantages sociaux de la participation aux programmes et services financés par les EDMT ont dépassé l'investissement initial effectué dans ces programmes. Par exemple :

- après 8,3 ans, les avantages sociaux pour les participants aux initiatives de développement des compétences dépassent le coût de cette participation;
- il faut moins d'un an pour que les avantages sociaux des participants aux subventions salariales ciblées qui avaient touché des prestations d'assurance-emploi avant leur participation dépassent le coût de leur participation;
- après 7,7 ans, les avantages sociaux des participants aux services d'aide à l'emploi dépassent le coût de leur participation.

Une série d'études supplémentaires réalisées en 2022 comblent les lacunes en matière d'informations pour les programmes financés par les EDMT qui ne sont pas comblées par une analyse des impacts différentiels; celles-ci comprenaient le travail indépendant, les Partenariats pour la création d'emplois, les Partenariats sur le marché du travail et la recherche et l'innovation.

Chaque étude a documenté les défis et les leçons tirées de la conception et de l'exécution des programmes, et a inclus des considérations clés pour orienter la mise en œuvre et la conception futures des programmes.

Étude supplémentaire : Chômeurs de longue durée (veuillez consulter l'annexe 6 pour de plus amples renseignements)

Une étude supplémentaire sur les chômeurs de longue durée a été préparée pour le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2022-2023. Se concentrant sur les chômeurs de longue durée au cours de la période de 2005 à 2012, l'étude a :

- exploré le profil des chômeurs de longue durée qui ont mis fin à leur droit aux prestations d'assurance-emploi
- analysé la probabilité que les prestataires réguliers de l'assurance-emploi deviennent des chômeurs de longue durée
- examiné les résultats sur le marché du travail des chômeurs de longue durée qui suivent une formation axée sur les compétences financée par la partie II de l'assurance-emploi (EDMT), comparativement aux résultats des chômeurs de longue durée qui n'y ont pas participé

<u>Principales conclusions</u> :

- Quatre pour cent des prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi entre 2005 et 2012 sont devenus des chômeurs de longue durée. Ce pourcentage était plus élevé chez les femmes et les prestataires de groupes sous-représentés, comme :
  - les peuples autochtones 21 %
  - les personnes en situation de handicap 8 %
  - les groupes de minorités visibles 8 %
  - les immigrants récents 7 %
  - les prestataires âgés 7 %

- Les industries pour lesquelles l'incidence du chômage de longue durée était la plus élevée étaient l'administration publique (11 %) et le secteur de la finance et de l'assurance (7 %). Les prestataires de l'assurance-emploi qui avaient un diplôme universitaire ou collégial, ou qui avaient une formation professionnelle ou d'apprentis avaient une plus faible incidence du chômage de longue durée que ceux étant moins scolarisés
- Les chômeurs de longue durée étaient plus susceptibles de participer aux interventions financées par les EDMT (7 %) que les prestataires réguliers de l'assurance-emploi (3 %)
- La participation à des interventions financées dans le cadre des EDMT réduisait légèrement le risque de connaître une période de chômage de longue durée chez les prestataires d'assurance-emploi, tandis qu'un choc économique augmentait la probabilité de devenir un chômeur de longue durée
- Au cours de la période de quatre ans suivant leur participation au programme de développement des compétences, les participants qui étaient chômeurs de longue durée ont connu :
  - une augmentation annuelle moyenne d'environ 5 710 $ du revenu d'emploi
  - une probabilité plus élevée de réemploi
  - une diminution annuelle moyenne d'environ 175 $ des prestations d'aide sociale reçues

3.4 Activités pancanadiennes et Service national d'emploi

Grâce à des activités pancanadiennes dans le cadre des EDMT, le gouvernement du Canada joue un rôle de chef de file pour relever les défis qui vont au-delà des marchés du travail locaux et régionaux. Les activités pancanadiennes ont quatre objectifs principaux :

- promouvoir un marché du travail national efficace et intégré;
- préserver et renforcer l'unité économique du Canada;
- aider à relever les défis communs du marché du travail et à traiter les priorités de portée nationale ou internationale qui dépassent les frontières provinciales et territoriales;
- promouvoir l'égalité des chances pour tous les Canadiens, en s'efforçant d'aider les groupes sous-représentés ou désignés à réaliser leur plein potentiel sur le marché du travail canadien.

En 2022-2023, 179 millions de dollars ont été investis dans des activités pancanadiennes pour appuyer ces objectifs dans le cadre de trois volets de financement :

- Améliorer l'accès à la formation axée sur les compétences et aux mesures de soutien à l'emploi dans un marché du travail en évolution
  - Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones
  - Métiers spécialisés et apprentissage et programme du Sceau rouge
- Donner aux travailleurs et aux employeurs canadiens l'information dont ils ont besoin pour réussir
  - Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle

    - Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail[99]
    - Information sur le marché du travail
- Explorer de nouvelles possibilités d'améliorer la participation au marché du travail et les résultats
    - Initiative nationale sur les compétences essentielles
    - Recherche sur les entreprises sociales d'insertion par le travail

3.4.1 Programmes autochtones[100]

Le financement pancanadien offert dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA) vise à accroître les compétences des Autochtones et à favoriser leur participation au marché du travail canadien. Le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones vise à faire en sorte que les Premières Nations, les Inuits, les Métis et les Autochtones vivant en milieu urbain ou non affiliés aient accès à de la formation en développement des compétences et à des mesures de soutien à l'emploi pour atteindre leurs objectifs de carrière à long terme et trouver un emploi.

En 2023, le Programme de FCEA a reçu environ 125 millions de dollars des fonds de la partie II de l'assurance-emploi et 256 millions de dollars du Trésor pour appuyer la formation et d'autres mesures de soutien destinées aux clients autochtones. Le Programme de FCEA finance un réseau de plus de 115 bénéficiaires de contributions autochtones (organismes de gouvernance ou organisations autochtones), avec plus de 650 points de service partout au Canada. Les résultats du programme de FCEA pour 2022-2023 sont financés à la fois en vertu de la partie II de l'assurance-emploi et du Trésor. De plus, 23 744 883 $ des fonds du programme de FCEA ont été transférés à Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada, et à partir de là, ont été transférés aux gouvernements autochtones autonomes par l'entremise de leurs accords de financement budgétaire ou d'autres subventions connexes liées à l'autonomie gouvernementale.

Le Programme de FCEA comporte deux objectifs : réduire l'écart de compétences et réduire l'écart d'emploi entre les Autochtones et les non-Autochtones. Il a été développé en collaboration avec les partenaires autochtones. Il comprend quatre stratégies distinctes du marché du travail avec des enveloppes de financement distinctes pour les Premières Nations, les Inuits, les Métis et les Autochtones non affiliés et en milieu urbain.

Le programme prévoit de nouveaux investissements et des ententes à plus long terme plus souples pour les organismes de prestation de services aux Autochtones. Cela appuie les efforts visant à faire progresser la réconciliation et l'autodétermination et à éliminer les inégalités systémiques entre les Autochtones et les non-Autochtones au Canada en créant plus de possibilités de formation professionnelle pour les Autochtones. Les activités de programme admissibles englobent une vaste gamme d'activités liées au marché du travail, y compris des programmes conçus localement à l'appui de

[99] Cette plateforme donne accès à plus d'information sur les cohortes antérieures d'étudiants postsecondaires et d'apprentis inscrits, afin de mieux comprendre l'incidence de leurs études et de leur formation sur leurs perspectives de carrière.
[100] Les résultats du programme de FCEA de 2022-2023 sont financés en vertu de la partie II de l'assurance-emploi et du Trésor.

chaque stratégie du marché du travail. Les organismes de prestation de services aux Autochtones peuvent fournir :

- l'aide à l'emploi et au perfectionnement professionnel;
- des mesures de soutien globales, comme les frais de subsistance;
- une aide financière pour aider les personnes à acquérir des compétences professionnelles;
- le paiement des frais de scolarité;
- de l'encadrement et du mentorat en affaires;
- des services de soutien aux personnes en situation de handicap.

Les organismes de prestation de services aux Autochtones reçoivent du financement du Trésor et du Fonds pancanadien de la partie II de l'assurance-emploi pour soutenir leurs clients. Le financement de la partie II de l'assurance-emploi permet à ces organismes de soutenir les clients qui répondent aux critères d'admissibilité des mesures de soutien à l'emploi de la partie II de l'assurance-emploi. En 2022-2023, le programme de FCEA a servi près de 55 000 clients autochtones (nouveaux et actuels). Plus de 87 % d'entre eux étaient de nouveaux clients, dont 46 % étaient des clients financés par la partie II de l'assurance-emploi. Sur le nombre total de clients, plus de 36 % ont trouvé un emploi dans les six mois suivant leur participation à des programmes de formation et d'emploi dont moitié étaient des clients financés par l'assurance-emploi et un tiers sont retournés aux études pour suivre une formation plus poussée.

3.4.2. Investissements dans les compétences en milieu de travail

Programme des métiers spécialisés et de l'apprentissage et programme du Sceau rouge

Le Programme du Sceau rouge élabore des normes et des examens interprovinciaux communs pour chacun des métiers désignés Sceau rouge, en fonction ou par l'entremise desquels les gens de métier peuvent être formés et évalués. Ces normes et examens servent à harmoniser la formation en apprentissage dans les provinces et les territoires et à fournir au public des descriptions à jour des métiers au Canada et servent de base à l'évaluation.

La certification Sceau rouge est une norme reconnue à l'échelle nationale pour les travailleurs de métiers spécialisés au Canada. Elle favorise l'excellence auprès des employeurs, inspire la fierté aux travailleurs qualifiés et facilite la mobilité de la main-d'œuvre.

Les personnes de métier d'expérience et les apprentis qui ont terminé leur formation peuvent se soumettre à l'examen interprovincial du Sceau rouge. S'ils réussissent, ils reçoivent une mention Sceau rouge sur leur certificat de compétence provincial ou territorial, indiquant qu'ils ont satisfait aux exigences provinciales et territoriales et qu'ils ont démontré les connaissances requises pour avoir la norme nationale dans ce métier.

Dans la plupart des provinces et des territoires, l'examen du Sceau rouge a été adopté comme examen final pour l'accréditation des métiers désignés Sceau rouge. La collaboration pour l'élaboration de normes et des examens interprovinciaux du Sceau rouge permet aux gouvernements de réaliser des économies.

Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) est responsable du programme du Sceau rouge. Le gouvernement du Canada et toutes les provinces et tous les territoires, qui sont responsables de la formation en apprentissage et de la certification des métiers dans leur administration, sont membres du CCDA. EDSC parraine un secrétariat du Sceau rouge pour fournir un soutien stratégique et de secrétariat au CCDA et au Programme du Sceau rouge.

Programme du Sceau rouge

Le programme du Sceau rouge couvre actuellement 54 métiers spécialisés, ce qui représente 76 % des apprentis inscrits, 82 % des nouvelles inscriptions et 84 % des apprentis finissants.

Les cinq principaux métiers désignés Sceau rouge selon le nombre de mentions délivrées en 2022 sont les suivants :

- Électricien/électricienne dans la construction
- Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles
- Plombier/plombière
- Mécanicien/mécanicienne de camions et transport
- Mécanicien industriel/mécanicienne industrielle (de chantier)

Points saillants du programme du Sceau rouge :

- En 2022, 43 510 examens du Sceau rouge ont été écrits et 22 421 mentions Sceau rouge ont été délivrées
- Cinq nouvelles normes professionnelles du Sceau rouge ont été achevées en 2022-2023
- En 2022-2023, 16 examens ont été publiés pour cinq métiers

Les produits du Programme du Sceau rouge sont mis à jour régulièrement pour tenir compte de l'évolution des besoins du marché du travail. En 2022-2023, environ 200 experts en la matière ont participé à des ateliers organisés par EDSC pour élaborer des normes et des examens du Sceau rouge et harmoniser la formation en apprentissage. Plus de 650 intervenants ont été consultés dans le cadre de sondages en ligne et 220 ont été consultés dans le cadre de consultations provinciales et territoriales afin de valider les normes et les examens et les faire examiner par les pairs.

Le gouvernement du Canada continue de travailler en étroite collaboration avec les provinces, les territoires et les industries pour réduire les obstacles à la certification dans les métiers spécialisés et accroître les possibilités pour les apprentis au Canada. Le CCDA facilite l'harmonisation des exigences de formation en apprentissage dans les métiers désignés Sceau rouge. L'harmonisation mène à une plus grande mobilité de la main-d'œuvre à l'échelle du pays et aide un plus grand nombre d'apprentis à terminer leur formation lorsqu'ils déménagent dans une autre province ou un autre territoire pendant leur apprentissage.

Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI)

Le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI) est une base de données administrative annuelle produite par Statistique Canada. La base de données compile les données des provinces et des territoires sur le nombre d'apprentis inscrits qui suivent une formation en classe et en milieu de travail dans des métiers désignés Sceau rouge ou non désignés Sceau rouge. Elle compile également des données sur le nombre de certificats décernés à des apprentis ou à des ouvriers qualifiés (aspirants).

Le SIAI fait partie de la Plateforme longitudinale sur l'éducation et le marché du travail, annoncée dans le budget de 2018, avec un investissement de 5,5 millions de dollars par année par la suite à compter de 2018-2019. La plateforme fournit de l'information à jour sur le marché du travail dont les Canadiens ont besoin pour prendre des décisions éclairées en matière de carrière.

Les systèmes fondamentaux liés à la plateforme sont le SIAI, le Système d'information sur les étudiants postsecondaires et le fichier de familles T1 de l'Agence du revenu du Canada. Les indicateurs longitudinaux du SIAI, publiés annuellement, fournissent des renseignements sur un certain nombre de sujets clés, y compris les cheminements des apprentis, les résultats sur le marché du travail et la mobilité interprovinciale.

Les derniers résultats du SIAI, datant de 2021, ont révélé qu'il y avait plus de 330 000 apprentis en formation continue, dont 76 % dans des métiers désignés Sceau rouge. Il y a eu plus de 72 000 nouvelles inscriptions, dont 82 % dans des métiers désignés Sceau rouge. En outre, plus de 35 000 apprentis ont obtenu leur certification, dont 84 % dans un métier désigné Sceau rouge.

Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle

En 2022-2023, le Ministère a travaillé à la mise en œuvre du nouveau Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle annoncé dans le budget de 2021, tout en faisant progresser les projets lancés dans le cadre de l'ancien programme, le Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIS). Également en 2022-2023, le Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle a intégré et étendu les activités appuyées par le PAIS et reposait sur deux sources de fonds, 19 millions de dollars de la partie II de l'assurance-emploi et 128,2 millions de dollars du Trésor. L'investissement du Trésor pour 2022-2023 comprend un complément temporaire de 122,5 millions de dollars prévu dans le budget de 2021.

Le Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle offre un large éventail de mesures de soutien pour former les travailleurs et aider les employeurs à élaborer des solutions pratiques et efficaces pour répondre à leurs besoins en matière de main-d'œuvre. Ces mesures de soutien visent notamment à aider les secteurs et les employeurs à faire face aux pénuries de main-d'œuvre qualifiée actuelles et futures en finançant l'élaboration et la distribution de renseignements sur le marché du travail propres au secteur, de normes professionnelles nationales et de systèmes de certification et d'accréditation des compétences.

Le Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle accorde également la priorité au soutien des groupes méritant l'équité et à la promotion d'un effectif diversifié et inclusif. Cela aidera les

employeurs à trouver des travailleurs qualifiés et à jumeler les Canadiens avec la formation dont ils ont besoin pour accéder à de bons emplois dans des secteurs clés.

Bien que le Programme appuie à la fois les employeurs et les travailleurs, son financement de la partie II de l'assurance-emploi est principalement axé sur des solutions visant à aider les employeurs, en particulier les petites et moyennes entreprises, à attirer et à retenir une main-d'œuvre qualifiée et novatrice. Les intervenants clés sont principalement des organismes basés sur des partenariats qui participent au perfectionnement des compétences et de la main-d'œuvre dans leurs secteurs économiques ou groupes d'emploi respectifs partout au Canada. Les organismes admissibles comprennent des organismes sans but lucratif, des organismes à but lucratif, des administrations municipales, des organisations autochtones et des institutions, des organismes, des sociétés d'État et les gouvernements provinciaux et territoriaux.

En 2022-2023, le Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle a investi 0,7 million de dollars[101] dans le financement de la partie II de l'assurance-emploi et 2,1 millions de dollars dans le financement du Trésor pour soutenir 10 projets plus anciens lancés à l'origine dans le cadre du PAIS, 18,2 millions de dollars dans le financement de la partie II de l'assurance-emploi et 14,8 millions de dollars dans le financement du Trésor pour soutenir 22 projets touristiques et 10 projets liés aux personnes en situation de handicap lancés dans le cadre d'un appel de propositions en 2020, et 111,2 millions de dollars en financement du Trésor pour 21 projets du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle dans le cadre d'un appel de propositions en 2022[102].

Plus précisément, environ 19 millions de dollars en fonds de la partie II de l'assurance-emploi ont été investis dans les projets suivants en 2022-2023 :

- 0,7 million de dollars pour 7 des 10 anciens projets du PAIS visant à élaborer de l'information sur le marché du travail et des outils sur la main-d'œuvre dans les secteurs suivants :
  - agriculture et agroalimentaire
  - technologies de l'information et des communications
  - fabrication
  - ressources naturelles et environnement
  - transports
- 12,6 millions de dollars pour les 10 projets liés aux personnes en situation de handicap visant à éliminer les obstacles à la participation de ces dernières au marché du travail, à fournir des outils de formation et à soutenir les possibilités d'emploi et de perfectionnement professionnel dans de multiples secteurs, y compris les TIC et les transports
- 5,5 millions de dollars pour 7 des 22 projets touristiques, pour aider l'un des secteurs les plus durement touchés par la pandémie à élaborer des activités de formation, de l'information sur le marché du travail et des outils pour la main-d'œuvre afin d'attirer et de retenir des travailleurs

[101] Les montants de financement du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle énumérés peuvent ne pas correspondre en raison de l'arrondissement.
[102] En 2022-2023, aucun financement de la partie II de l'assurance-emploi n'a été investi dans les 21 projets du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle dans le cadre de l'appel de propositions de 2022.

qualifiés, de mener des activités de formation et/ou d'éliminer les obstacles pour les groupes sous-représentés ou désignés

Dans l'ensemble, le Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle a appuyé 63 projets (24 projets financés par la partie II de l'assurance-emploi et 39 projets financés par le Trésor) en 2022-2023, qui se sont traduits par :

- la participation de 27 870 individus aux activités de formation
- 36 rapports d'information sur le marché du travail et systèmes de prévision
- 58 normes professionnelles nationales
- 21 systèmes de certification et d'accréditation
- 445 outils d'intégration et de maintien en poste
- 13 671 employeurs et autres utilisateurs finaux qui participent aux solutions ou utilisent les outils ci-dessus

Projets financés par le PSMS

Les projets du PSMS ci-dessous ont été financés à partir de la prestation de la Loi sur l'assurance-emploi Partie II. 19 millions de dollars ont été alloués aux 24 projets.

Nom de l'organisation — Titre du projet

Projets pour les personnes en situation de handicap

1. Abilities to Work Employment Support — Projet de services de soutien à la santé pour l'employabilité
2. Association Canadienne pour l'emploi assisté — Laboratoire d'innovation de l'ACSE
3. Conseil canadien de la réadaptation et du travail — L'accessibilité d'abord sur la côte ouest
4. Société culturelle canadienne des sourds — Renforcer les capacités pour l'emploi dans les langues des signes
5. Institut national canadien pour les aveugles — Formation en apprentissage pour les nouveaux formateurs de chiens guides d'aveugles et les formateurs en mobilité de chiens guides d'aveugles
6. Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail — Vers l'excellence dans la professionnalisation en matière de retour au travail et de la gestion de l'incapacité au travail
7. Gateway Association for Community Living — GEDI-Hub : Portail de l'équité, de la diversité et de l'inclusion
8. Playing and Learning Together — Institut de formation pour les activités récréatives structurées
9. Realwheels Society — Formation personnalisée des acteurs pour les personnes en situation de handicap

10. Fondation Rick Hansen — Renforcer les capacités nationales en matière de formation et de certification en matière d'accessibilité

Projets touristiques

11. Université du Cap-Breton — Réseau de formation touristique de l'île du Cap-Breton
12. Conseil de la nation Huronne-Wendate — Tous ensemble pour notre avenir
13. Further Education Society of Alberta — Voies d'accès créant des opportunités d'emploi pour les jeunes autochtones dans le tourisme et le gouvernement
14. Gros Morne Institute for Sustainable Tourism Inc. — Leadership et innovation pour l'avenir du tourisme au Canada atlantique « LIFT Canada »
15. Groupe artisanal féminin francophone de l'Ontario — La relance de l'industrie hôtelière et touristique comme voie de relance économique
16. Refiner's House of Prayer — Projet d'aide au placement et de développement des compétences
17. Wheatland Express Inc. — Centre de tourisme et d'apprentissage du centre-est de la Saskatchewan

Programme d'appui aux initiatives sectorielles – projets durables

18. BioTalent Canada — Compétences professionnelles pour le secteur de la bioéconomie canadienne
19. Conseil canadien de l'aviation et de l'aérospatiale — Information sur le marché du travail pour l'aérospatiale
20. Efficacité énergétique Canada (Université Carleton) — Carrefour de carrières
21. Compétences Transformation Alimentaire Canada — Professionnaliser l'industrie des aliments et des boissons
22. Compétences Transformation Alimentaire Canada — Assurer la main-d'œuvre canadienne dans le secteur de la transformation des aliments et des boissons : Étude d'information sur le marché du travail
23. Conseil des technologies de l'information et des communications — Vers une économie intelligente inclusive et dynamique
24. Conseil Canadien du transport de passagers — Travail pratique pour un système de travail efficace et respectueux de l'environnement « WHEELS »

3.4.3 Information sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail (IMT) demeure une partie intégrante du programme économique du gouvernement du Canada.

L'IMT au Canada comprend toute information liée à l'emploi, qu'elle soit qualitative ou quantitative, qui peut aider les Canadiens à prendre des décisions éclairées concernant le marché du travail. Plus précisément, elle peut comprendre des renseignements pertinents sur l'offre et la demande d'emploi, leur emplacement et leurs exigences. Elle comprend également des renseignements sur les salaires et

d'autres formes de rémunération, ainsi que des renseignements détaillés et agrégés sur les besoins et les lacunes en matière de compétences.

EDSC publie de grands segments de son IMT en ligne au moyen de la plateforme du Guichet-Emplois. EDSC investit également dans un certain nombre de programmes-cadres d'IMT fondamentaux afin de simplifier la collecte et la mesure des données sur les professions et les compétences à l'échelle du pays. Les cadres fondamentaux (c.-à-d. classifications, taxonomies et systèmes d'information) fournissent une optique et une terminologie communes à partir desquelles améliorer la saisie et l'interprétation des données sur l'IMT.

Classification nationale des professions (CNP)

Le portefeuille d'IMT d'EDSC comprend l'administration de la Classification nationale des professions, le cadre national de collecte, d'analyse et de diffusion des données sur les professions. Pour de nombreux groupes professionnels, la CNP décrit les titres de poste, les fonctions, les tâches, les exigences d'emploi, les responsabilités et les qualifications.

La version actuelle de la CNP (CNP V1.0 de 2021) recueille des renseignements sur plus de 40 000 titres de poste classés dans 516 groupes de base (c.-à-d. des professions qui ont des fonctions et des exigences d'emploi semblables). Ces groupes de base sont classés en fonction des grandes catégories professionnelles du marché du travail.

Les enquêtes sur le marché du travail, la recherche, l'analyse et les rapports sont habituellement fondés sur la CNP. Les programmes axés sur l'emploi, comme l'assurance-emploi, le Programme des travailleurs étrangers temporaires et les programmes d'intégration des travailleurs blessés et des personnes en situation de handicap s'appuient sur l'information de la CNP pour l'élaboration de politiques, la conception de programmes et la prestation de services.

EDSC, en collaboration avec Statistique Canada, entreprend une révision structurelle majeure de la CNP tous les 10 ans afin d'en améliorer l'exactitude et la pertinence. Les révisions structurelles peuvent comprendre l'introduction de nouvelles professions, la fusion ou la suppression de professions, ainsi qu'un examen des groupes professionnels. Ce travail est éclairé par la recherche et la rétroaction des intervenants dans le cadre d'un vaste processus de consultation.

Le 21 septembre 2021, EDSC et Statistique Canada ont publié la nouvelle CNP de 2021. Le remaniement de la classification s'éloigne considérablement des catégories de « niveau de compétence » actuelles de la CNP pour adopter une catégorisation novatrice « Formation, Éducation, Expérience et Responsabilités » (FÉER). Ce changement permet une distinction plus claire entre les professions en fonction de leurs exigences officielles en matière de formation et d'études.

Le Ministère a travaillé en étroite collaboration avec des partenaires et des intervenants au cours de la dernière année, y compris d'autres ministères fédéraux et les provinces et territoires, afin de se préparer à la mise en œuvre de la nouvelle CNP de 2021. La nouvelle classification a été utilisée pour l'administration du Recensement de 2021. Depuis, les programmes du portefeuille fédéral ont pris des

mesures pour intégrer des éléments de la nouvelle CNP à leurs politiques et à l'administration de leurs programmes.

La Taxonomie des compétences et des capacités (TCC) et le Système d'information sur les professions et les compétences (SIPEC)

Comme prolongement naturel de la CNP, EDSC élabore des cadres et des systèmes de compétences qui décrivent les exigences en matière de compétences des professions canadiennes.

EDSC a élaboré une taxonomie des compétences et des capacités (TCC). La TCC est un dictionnaire d'environ 200 descripteurs et définitions connexes qui simplifie la terminologie entre les aptitudes, les compétences et les domaines professionnels afin d'améliorer leur comparabilité entre les secteurs et les périodes[103]. Ce travail est essentiel à l'élaboration d'un système canadien semblable à celui du système américain O*NET, qui est reconnu comme un modèle efficace pour la prestation de renseignements détaillés sur les compétences pour toutes les professions.

EDSC élabore également son propre système qui définit les exigences en matière de compétences et de capacités pour toutes les professions au Canada. Ce système est connu sous le nom de Système d'information sur les professions et les compétences (SIPEC). Le SIPEC permettra aux utilisateurs de comprendre comment plus de 200 habiletés, compétences et activités professionnelles de la TCC sont appliquées à environ 900 profils professionnels. Ce travail a gagné en importance à mesure que la pandémie a accéléré la transformation du marché du travail.

Le contexte économique exige des renseignements plus détaillés sur les compétences afin de soutenir les Canadiens dans leurs transitions sur le marché du travail. De plus, la nécessité de disposer de renseignements complets et bien structurés sur les compétences est d'une importance capitale, car les Canadiens continuent d'avoir accès en ligne, au moyen de formats numériques modernes, à des services de recherche d'emploi, à des processus de jumelage d'emplois et à des conseils en matière de formation.

Le Canada adopte des pratiques internationales communes et ouvre la voie au développement d'algorithmes qui s'appuient sur l'intelligence artificielle, le traitement du langage naturel et les technologies d'extraction de textes.

Produits et services d'information sur le marché du travail

EDSC offre également le Service national de l'emploi au nom de la Commission de l'assurance-emploi du Canada. Les analystes régionaux et du marché du travail élaborent et fournissent régulièrement de l'IMT en fonction de la CNP et d'autres classifications de l'IMT. Ces informations, produits et services, qui comprennent des données sur les salaires, les analyses salariales, les aperçus du marché du travail, les perspectives d'emploi et les prévisions économiques, sont mis à la disposition de tous les Canadiens sur le site Web du Guichet-Emplois. Les produits d'IMT aident à jumeler les chercheurs d'emploi actuels et futurs, y compris les étudiants et les immigrants, aux possibilités d'emploi disponibles et potentielles. Ils

[103] Rapport de perspectives de l'IMT no 16, Faire le lien entre les compétences et les professions : un court document de réflexion pour identifier les compétences découlant de la CNP — LMIC-CIMT

leur donnent également accès à l'IMT pour les aider à explorer leurs choix d'études et de formation et à prendre des décisions liées à leur carrière.

Le Guichet-Emplois est une plateforme bilingue et gratuite, qui est mise en œuvre conjointement avec les gouvernements provinciaux et territoriaux. Il fournit une liste des possibilités d'emploi au Canada. Les employeurs peuvent l'utiliser pour afficher les postes vacants et trouver des candidats qualifiés. Le Guichet-Emplois appuie également la prestation d'autres programmes d'emploi d'EDSC et collabore avec des bureaux d'emploi privés pour accroître la diversité des emplois qu'il peut offrir.

En 2022-2023, le Guichet-Emplois a apporté plusieurs améliorations aux services en ligne visant à aider les Canadiens à réussir sur le marché du travail, notamment des améliorations axées sur l'emploi durable et la réponse au déséquilibre des compétences.

- Les employeurs peuvent préciser si leurs possibilités d'emploi contribuent à protéger ou à restaurer l'environnement. Ils peuvent également indiquer si le lieu de travail comporte des caractéristiques vertes dans leur profil d'entreprise. Les chercheurs d'emploi peuvent maintenant sélectionner le filtre « Emplois verts » lorsqu'ils cherchent des possibilités d'emploi.
- Les employeurs ont deux nouvelles options d'emploi pour cibler le public d'une offre d'emploi : possibilités d'emploi pour étudiants et possibilités de stage.
- La page d'accueil Planification de carrière a été remaniée. Les utilisateurs ont maintenant accès à un aperçu concis des principales étapes d'un modèle de planification de carrière typique. Des conseils, des ressources et des outils sont disponibles dans un endroit centralisé pour guider les utilisateurs tout au long de leur parcours de planification de carrière.
- Le Guichet-Emplois a présenté l'initiative Emplois pour l'Ukraine. Les employeurs qui souhaitent soutenir les chercheurs d'emploi ukrainiens peuvent voir leurs offres d'emploi identifiées et trouvées à l'aide d'un lien de recherche d'emploi précis. Les chercheurs d'emploi ukrainiens ont accès à une page consacrée à la reconnaissance des titres de compétences étrangers et à la recherche d'un emploi. La documentation est disponible en ukrainien, russe et polonais.

Faits saillants de 2022-2023 – Chercheurs d'emploi

- 1,71 million de chercheurs d'emploi ont créé un compte d'utilisateur dans le Guichet-Emplois, représentant une hausse par rapport à 1,58 million en 2021-2022
- Les utilisateurs des Alertes-Emplois inscrits au moyen d'AppliWeb représentaient 87 % des nouveaux utilisateurs des Alertes-Emplois, une baisse par rapport à 90 % l'année dernière
- Les principaux emplois des utilisateurs d'Alertes-Emplois étaient dans la construction, les emplois d'aides-enseignants du primaire et du secondaire, d'enseignants du primaire et de la maternelle, et de menuisiers, qui sont semblables par rapport à ceux de l'année dernière
- 47 % des répondants au sondage de départ d'Alertes-Emplois ont déclaré avoir trouvé un emploi, ce qui représente une hausse par rapport à 46 % l'année dernière.

Améliorations apportées au contenu du site Web

La page Embaucher des nouveaux arrivants au Canada a été remaniée pour mieux aider les employeurs avec l'outil Reconnaissance des titres de compétences étrangers au Canada, les possibilités de financement et les ressources pour embaucher, intégrer et maintenir en poste les nouveaux arrivants sont maintenant disponibles. De plus, la page Embaucher des personnes handicapées a été mise à jour. Elle fournit plusieurs ressources pour aider les employeurs à chaque étape du processus de recrutement, qu'il soit de portée nationale ou locale.

Les pages sur la diversité et l'inclusion ont été remaniées pour les employeurs et les chercheurs d'emploi. Les améliorations font partie des efforts continus visant à aider les membres des groupes d'équité à trouver un emploi. La page Nouvelles du marché du travail a également été améliorée pour offrir une meilleure expérience utilisateur globale.

L'application mobile du Guichet-Emplois a effectué plusieurs mises à jour en 2022-2023 pour s'aligner sur les changements apportés au site Web. Le Guichet-Emplois a également lancé un sondage de satisfaction particulier pour l'application mobile afin d'orienter le développement futur. Plusieurs changements en aval ont également été apportés pour maintenir l'application et offrir aux chercheurs d'emploi une expérience harmonieuse.

Le Guichet-Emplois reçoit des flux d'emplois de 16 contributeurs « externes », y compris certaines provinces et des sites d'emplois privés, ainsi que des organismes ou ministères fédéraux. En 2022-2023, ces 16 sources « externes » ont permis l'ajout d'un total de 811 042 emplois au site du Guichet-Emplois.

Intégrité, efficacité et interopérabilité accrues

Le Guichet-Emplois a également collaboré avec des intervenants d'EDSC pour accroître l'interopérabilité entre les programmes.

- Pour la cinquième année, le Guichet-Emplois a continué de tirer parti de ses capacités d'affichage d'offres d'emploi pour afficher Emplois d'été Canada sur le site Web du Guichet-Emplois et l'application mobile
- Le Guichet-Emplois a également amélioré sa connexion de données avec le système d'inscription de l'assurance-emploi. Ce changement améliore davantage les résultats que les utilisateurs inscrits automatiquement reçoivent au moyen d'Alertes-Emplois
- Les Bulletins sur le marché du travail ont été remplacés par un aperçu. L'information est présentée sous forme d'aperçu des conditions actuelles du marché du travail. Le changement fournit un format abrégé et facile à lire
- Le Guichet-Emplois a apporté des changements qui améliorent l'efficacité. Les indicateurs du taux d'approbation automatique des offres d'emploi et du taux d'approbation des dossiers de l'employeur ont augmenté en 2022-2023
- Le Guichet-Emplois a également mis à jour les fonctions d'inscription, comme « Nom de jeune fille de la mère », qui a été changée pour être plus inclusive et est maintenant « Nom de jeune fille de la mère ou le nom de famille du parent à la naissance »

Faits saillants de 2022-2023 – Web analytique et offres d'emploi

- Le site Web du Guichet-Emplois a reçu 79,7 millions de visites, une hausse par rapport à 60,2 millions de visites l'année dernière. Cela représente 218 000 sessions ouvertes et 1 552 550 pages vues par jour
  - Sur le nombre total de visites, 53 % ont consulté des offres d'emploi (une baisse par rapport à 54 % l'année dernière), ce qui a mené à plus de 150 millions de consultations d'offres d'emploi, représentant une hausse par rapport à 100 millions de consultations au cours de l'exercice précédent
  - Les sections de l'analyse des tendances (IMT) ont reçu environ 27 000 visites par jour (représentant une hausse par rapport à 23 000 au cours de l'exercice précédent), ce qui a mené à la création de plus de 53 000 profils d'emploi par jour, soit une hausse par rapport à 48 000 au cours de l'exercice précédent
  - La section de planification de carrière a reçu près de 1,9 million de visites cette année
- Plus de 1,8 million de sessions ont été ouvertes sur l'application mobile, représentant une hausse par rapport à 1,7 million au cours de l'exercice précédent, ce qui a mené à plus de 4,0 millions de consultations d'offres d'emploi, soit une hausse par rapport à 3,3 millions au cours de l'exercice précédent
- Plus de 1,2 million d'offres d'emploi ont été affichées dans le Guichet-Emplois de toutes sources en 2022-2023, reflétant une augmentation par rapport aux 1,0 million d'offres au cours de l'exercice précédent
- Plus de 86 000 employeurs, représentant une hausse par rapport à 72 000 au cours de l'exercice précédent, ont affiché directement plus de 364 000 offres d'emploi dans le Guichet-Emplois, ce qui représente une hausse par rapport aux 297 000 offres affichées au cours de l'exercice précédent. Ce volume représentait plus de 946 000 postes vacants, une hausse par rapport à 788 000 à l'exercice précédent
- Environ 51 000 offres d'emploi affichées directement dans le Guichet-Emplois étaient associées au Programme des travailleurs étrangers temporaires, représentant une hausse par rapport à 36 000 offres affichées à l'exercice précédent :
  - Cela représentait 14 % des offres d'emploi que les employeurs affichaient directement dans le Guichet-Emplois, une hausse par rapport à 12 % l'an dernier, et 4 % des offres d'emploi affichées de toutes sources, représentant une hausse de 3 % par rapport à l'exercice précédent
  - Plus de 60 000 offres d'emploi, représentant une baisse par rapport à plus de 110 000 au cours de l'exercice dernier (couvrant environ 90 000 postes vacants distincts, représentant une baisse par rapport à 162 500 au cours de l'exercice dernier), ont été affichées sur la page Emplois d'été Canada du Guichet-Emplois et provenaient de 26 446 employeurs (ce qui représente une baisse par rapport à 40 790 employeurs au cours de l'exercice précédent)

3.4.4 L'Initiative nationale sur les compétences essentielles

L'Initiative nationale sur les compétences essentielles (INCE), financée par la partie II de l'assurance-emploi, est l'un des deux programmes de subventions et de contributions dans le cadre du programme Compétences pour réussir; l'autre est le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes (PAAACEA), financé par le Trésor. Le programme Compétences pour réussir aide les Canadiens à améliorer leurs compétences fondamentales et transférables afin qu'ils puissent mieux se préparer à travailler, à obtenir un emploi et le conserver, ainsi qu'à s'adapter et à réussir au travail. Ce programme cadre avec l'objectif du gouvernement du Canada d'aider les Canadiens à acquérir les compétences dont ils ont besoin pour obtenir des emplois de qualité. Les évaluations antérieures du prédécesseur du programme Compétences pour réussir, y compris les activités financées par l'INCE, ont révélé des résultats positifs de l'évaluation de 2016-2021 (Évaluation du Programme d'alphabétisation et des compétences essentielles de 2022).

L'INCE se concentre sur des projets de recherche qui prévoient et aident à prévoir les besoins émergents en compétences fondamentales et transférables des groupes sous-représentés sur le marché du travail. Conformément à l'orientation ministérielle, 30 % du financement de l'INCE appuie des projets de recherche qui ciblent les personnes en situation de handicap (10 %) et les Canadiens racialisés (20 %). La recherche financée par l'INCE permettra au programme Compétences pour réussir de :

- comprendre l'évolution des lacunes en matière de compétences fondamentales et transférables à l'échelle du pays, particulièrement dans le contexte d'un marché du travail en évolution et dans une perspective intersectionnelle;
- cibler les futurs processus de réception des projets afin de répondre aux nouvelles priorités et tendances.

Le plus récent processus de réception de projets pour un financement de l'INCE a connu des retards pour diverses raisons. Par conséquent, moins de projets que prévu ont été financés, et bon nombre d'entre eux ont commencé en 2023-2024, plus tard que prévu. Les résultats de ces projets seront communiqués l'an prochain.

En 2022-2023, l'INCE a financé cinq projets qui ont contribué à l'acquisition de compétences fondamentales et transférables pour les réfugiés, les travailleurs du secteur de la fabrication de produits alimentaires, les travailleurs nouveaux et actuels du secteur des pêches dans les provinces de l'Atlantique et les travailleurs autochtones du secteur de l'accueil.

À titre d'exemple des résultats d'un projet de l'INCE qui s'est terminé en 2022-2023, le projet « Employment Essentials: Building sustainable and expandable literacy and essential skills » de Classroom Connections offrait une formation ciblée aux participants des Premières Nations vivant dans les réserves dans les secteurs du soudage, de la métallurgie et de l'accueil. Il a créé, mis à l'essai et évalué des services de formation novateurs afin d'améliorer les compétences fondamentales et transférables des membres des Premières Nations de la région de Maskwacis. Au cours de sa dernière année, 193 praticiens ont terminé le programme, en collaboration avec 18 partenaires. Ce projet a

permis de créer des outils d'évaluation axés sur cinq compétences pour réussir, soit la communication, la collaboration, la créativité et l'innovation, la résolution de problèmes et l'adaptabilité.

3.4.5 Emplois durables

Le gouvernement du Canada prend des mesures pour réduire les émissions de gaz à effet de serre afin de lutter contre les changements climatiques, tout en renforçant notre économie en favorisant la création d'emplois durables. Ce virage vers une économie à faibles émissions de carbone présente d'importantes possibilités dans les secteurs existants et émergents et nécessitera la transformation des industries canadiennes et du marché du travail canadien. Il est essentiel de s'assurer que le Canada dispose d'un plan pour promouvoir une économie à faibles émissions de carbone et une main-d'œuvre qui peut prospérer dans une économie à faibles émissions de carbone pour atteindre nos objectifs climatiques.

Le 17 février 2023, le gouvernement a publié son Plan provisoire pour des emplois durables. Ce document est un plan provisoire pour 2023-2025 qui précède et établit un cadre initial pour les Plans d'action pour des emplois durables qui seront publiés tous les cinq ans, à compter de 2025, afin de guider et d'organiser les efforts visant à soutenir les travailleurs dans l'économie de l'avenir. Ce Plan provisoire pour des emplois durables décrit les mesures fédérales dans dix domaines d'action clés :

1. Créer le Secrétariat des emplois durables
2. Créer un Conseil des partenariats sur les emplois durables
3. Élaborer des stratégies économiques par le biais des tables de concertation régionales sur l'énergie et les ressources
4. Introduire un volet sur les emplois durables dans le cadre du Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical
5. Avancer le financement du développement des compétences permettant de décrocher des emplois durables
6. Promouvoir des solutions menées par les autochtones et un cadre national de partage des avantages
7. Améliorer la collecte, le suivi et l'analyse des données sur le marché du travail
8. Motiver les investisseurs et attirer les dirigeants de l'industrie pour soutenir les travailleurs
9. Collaborer et assurer un leadership sur la scène mondiale
10. Établir des lois qui assurent une mobilisation et une responsabilisation continues

Le travail sur ces 10 mesures est en cours, éclairé par plus de deux ans de consultations et de conversations avec les provinces et les territoires, les peuples autochtones, les travailleurs et les syndicats, l'industrie, les organisations environnementales et de la société civile et les Canadiens intéressés.

En plus de la publication du Plan d'action provisoire pour des emplois durables, EDSC a fait plusieurs investissements en 2022-2023, financés partiellement par la partie II de l'assurance-emploi, qui ont contribué à faire progresser les emplois durables.

- Chaque année, le gouvernement verse des fonds aux particuliers et aux employeurs pour les aider à obtenir des mesures de soutien à la formation et à l'emploi dans le cadre des **EDMT** bilatérales conclues avec les provinces et les territoires. Des mesures de soutien à la formation et à l'emploi sont offertes chaque année aux particuliers et aux employeurs en vertu de ces ententes, y compris certaines qui appuient la transition vers la carboneutralité.

Bien que le gouvernement du Canada fournisse du financement dans le cadre de ces ententes, les EDMT exigent que les provinces et les territoires consultent annuellement les intervenants du marché du travail de leur secteur de compétence afin d'orienter les programmes qui répondent le mieux aux besoins de leur secteur de compétence respectif.

- Dans le cadre du **Programme de FCEA,** les organisations inuites, métisses, des autochtones non affiliés ou en milieu urbain et des Premières Nations ont l'autonomie nécessaire pour déterminer leurs priorités en matière de mesures de soutien à la formation et à l'emploi en fonction des besoins de leurs membres et de leurs collectivités. Cela comprend des initiatives qui appuient la participation des Autochtones à la transition vers la carboneutralité.

- Dans le cadre du **Programme du Sceau rouge,** on ajoute du contenu plus précis aux normes professionnelles nationales qui couvrent les objectifs d'apprentissage écologique et des sujets comme la réduction des émissions et de la pollution, ainsi que les technologies émergentes qui ont une incidence sur les objectifs climatiques de carboneutralité et la réduction de l'empreinte environnementale des métiers. Par exemple, en 2022-2023, la norme professionnelle du Sceau rouge pour les plombiers a été publiée, ajoutant des objectifs d'apprentissage liés aux systèmes de chauffage et de refroidissement hydroniques, comme l'énergie solaire et géothermique. Ces objectifs peuvent avoir une incidence sur le respect d'engagements carboneutres et à zéro émission neutre. En plus du contenu technique propre au métier, la norme professionnelle de chaque métier désigné Sceau rouge a été mise à jour avec une section générale qui souligne l'importance des métiers pour bâtir un avenir durable. Cela vise non seulement à appuyer le « comment », mais aussi à influencer les attitudes et la sensibilisation des gens de métier et des formateurs.

- Les investissements dans l'élaboration et la diffusion **d'information sur le marché du travail** pour les Canadiens, à l'aide d'outils d'information sur le marché du travail, comme des sondages, contribuent à une meilleure compréhension de la demande de main-d'œuvre pour un avenir carboneutre et facilitent la prise de décisions éclairées en matière de carrière, d'éducation, de formation et d'embauche.

- Les investissements dans les caractéristiques des emplois verts du **Guichet-Emplois** ont aidé à jumeler les chercheurs d'emploi canadiens avec des employeurs qui contribuent à des résultats environnementaux positifs, qui soutiennent les secteurs de l'économie verte ou qui cherchent des travailleurs possédant des compétences et des connaissances spécialisées en environnement.

Le gouvernement continuera d'appuyer la création d'emplois durables en tirant parti des programmes actuels et en travaillant en étroite collaboration avec les intervenants pour aider à déterminer les

ensembles de compétences nécessaires à une économie à faibles émissions de carbone et veiller à ce que l'ensemble de la main-d'œuvre du Canada soit en mesure de réussir.

3.4.6 Recherche sur les entreprises sociales d'insertion par le travail

Le programme de recherche sur les entreprises sociales d'insertion par le travail (ESIT) devrait fournir des données probantes à l'appui de l'atteinte des objectifs du gouvernement du Canada et d'EDSC visant à créer une main-d'œuvre qualifiée, adaptable et inclusive et un marché du travail efficace. Ces données orienteront les décisions de financement des politiques et des programmes pour les investissements du gouvernement du Canada dans ces domaines. Ces objectifs mettent l'accent sur la collaboration avec le secteur sans but lucratif et les entreprises privées pour la mise en œuvre d'idées novatrices, de partenariats sociaux et d'approches de finance sociale. Par conséquent, l'approche adoptée pour le programme de recherche lui-même est un exemple de ce type de collaboration.

Cette stratégie de recherche s'harmonise bien avec la Stratégie d'innovation sociale et de finance sociale du gouvernement et, de façon plus générale, avec les initiatives de longue date de divers gouvernements visant à appuyer l'entreprise sociale en tant que modèle d'affaires clé. Les ESIT sont des exemples primordiaux d'organismes communautaires qui élaborent des solutions aux problèmes les plus difficiles de la société. Elles cherchent continuellement de nouvelles sources de revenus et de financement novateur pour devenir plus durables et avoir un plus grand impact.

Les ESIT peuvent avoir la capacité d'intégrer ou réintégrer les populations vulnérables aux marchés du travail existants, ou de créer de nouveaux emplois à long terme, et plus généralement, d'accroître l'employabilité des populations défavorisées. L'absence de données empiriques concernant l'incidence directe sur le marché du travail et d'autres résultats sociaux pertinents des ESIT pour différentes populations vulnérables au Canada constitue un obstacle à l'élaboration de politiques et de programmes fondés sur des données probantes.

ESIT – Phase I

EDSC a lancé le programme de recherche sur les ESIT en 2017. Il s'agissait d'une étude longitudinale quinquennale composée de six projets principaux visant à mesurer l'incidence des entreprises sociales sur les résultats sur le marché du travail pour les populations vulnérables, notamment les personnes en situation de handicap, les jeunes, les immigrants récents, les sans-abris ou les personnes à risque d'itinérance et les peuples autochtones. Le financement était strictement destiné à des fins de recherche et ne couvrait pas les organisations/interventions des ESIT elles-mêmes.

La phase I du programme de recherche sur les ESIT a été guidée par les questions de recherche stratégique clés suivantes :

- Les projets des ESIT sont-ils efficaces pour promouvoir l'intégration sociale et professionnelle des personnes vulnérables?
- Quels modèles d'ESIT et quels types de programmes de formation fonctionnent le mieux pour les clients ciblés?
- Comment le succès des interventions varie-t-il selon les circonstances?
- Quel est le rendement de l'investissement public?

Ces six projets de recherche longitudinale comprenaient un projet fondé sur un modèle quasi expérimental et cinq projets fondés sur des études de cas élargies multisites. Quatre des projets étaient situés en Ontario, un au Québec et un en Colombie-Britannique. Ils portaient sur différents groupes à risque, les modes d'intégration au marché du travail des ESIT et les programmes de formation. Certains de ces projets s'appuient sur des études de cas antérieures.

Réalisations pour la phase I du programme de recherche sur les ESIT en 2022-2023 :

- Les six équipes de recherche ont terminé leurs projets en 2022, marquant la fin de la phase I du programme de recherche sur les ESIT.
- Chaque équipe a produit et publié un rapport final soulignant les principaux résultats de ses recherches.

- Dans l'ensemble, la phase I du programme de recherche sur les ESIT a démontré que les interventions des ESIT entraînent généralement des améliorations de l'emploi et des résultats financiers pour les participants, y compris une augmentation de la capacité de trouver et de conserver un emploi et des revenus plus élevés. Ces interventions étaient également associées à d'autres résultats positifs pour les participants, notamment :
  - l'amélioration des compétences en milieu de travail et la capacité à s'adapter au changement;
  - l'expansion des réseaux sociaux;
  - le renforcement des relations communautaires;
  - l'amélioration du bien-être physique et mental.

Un projet a fourni la preuve que les programmes de financement des ESIT peuvent avoir un rendement du capital investi positif.

- EDSC a organisé un atelier final en février 2023. Un rapport sommaire de l'atelier final a été produit et rendu public (https://sprott.carleton.ca/scse/scse-publicationspublications-du-cses/).

ESIT – Phase II

En guise de suivi au programme de recherche de la phase I des ESIT, une phase II a été élaborée en mettant l'accent sur le rôle du secteur élargi des entreprises sociales dans le travail et l'intégration sociale des groupes noirs et racialisés au Canada. La phase II du programme de recherche sur les ESIT est une étude longitudinale à plusieurs projets qui s'étale sur cinq exercices, soit de 2022-2023 à 2026-2027. Elle a été lancée officiellement en 2023.

La phase II du programme de recherche sur les ESIT permettra de répondre aux questions suivantes :

- Quelles sont les caractéristiques des entreprises sociales au service des groupes noirs et racialisés?
- Quelles sont les caractéristiques des clients de ces entreprises sociales?
- Comment et dans quelle mesure ces entreprises sociales aident-elles à promouvoir l'intégration sociale et sur le marché du travail des personnes noires et racialisées au Canada (p. ex., amélioration de l'emploi, de la santé mentale, du bien-être et d'autres résultats socioéconomiques)?

Le programme de recherche proposé arrive à point nommé, car la question de l'équité raciale et de la justice est une priorité du gouvernement du Canada. Cette initiative s'harmonise avec les objectifs de recherche et d'innovation de la partie II de l'assurance-emploi. L'initiative répond également directement à un besoin croissant d'améliorer les résultats sur le marché du travail pour les groupes méritant l'équité et les travailleurs racialisés.

Réalisations pour la phase II du programme de recherche sur les ESIT en 2022-2023 :

- Un appel de propositions pour les projets de recherche longitudinale a été lancé d'août à octobre 2022.
- À l'hiver 2022, l'évaluation et l'examen des propositions ont été terminés. Onze projets de recherche ont été sélectionnés. Des accords de contribution pour les onze projets de recherche ont été signés en mars 2023.

EDSC prévoit de tenir le premier atelier à l'automne 2023. Il réunira les onze équipes de recherche et quelques intervenants d'EDSC pour discuter des défis communs auxquels font face les équipes de recherche dans le cadre du lancement de leurs activités de recherche.

CHAPITRE IV

Administration du régime

Notes d'information

Le présent chapitre porte à la fois sur les prestataires et sur les clients. Les prestataires englobent les personnes qui présentent ou ont présenté une demande d'assurance-emploi ou une demande de prestation d'assurance-emploi d'urgence, ainsi que celles qui reçoivent actuellement des prestations. Les clients comprennent les prestataires, les employeurs et les autres parties intéressées.

Dans le cadre du régime d'assurance-emploi, l'exercice financier s'étend du 1er avril au 31 mars d'une année donnée. Ce chapitre utilise les quatre chiffres de la première année civile et les quatre chiffres de la deuxième année civile pour indiquer l'exercice financier. Par exemple, « 2022–23 » désigne la période commençant le 1er avril 2022 et se terminant le 31 mars 2023.

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) compte quatre membres qui représentent les intérêts :

- du gouvernement;
- des travailleurs;
- des employeurs.

La CAEC a un mandat prescrit par la loi de surveiller et d'évaluer le régime d'assurance-emploi. La CAEC a délégué l'administration et les responsabilités opérationnelles quotidiennes de l'assurance-emploi à :

- Emploi et Développement social Canada (EDSC);
- Service Canada, qui fait partie d'EDSC.

La CAEC assume un rôle important dans la surveillance du régime d'assurance-emploi, ce qui inclut l'examen et l'approbation des politiques.

Aperçu

Le chapitre 4 du présent rapport de contrôle et d'évaluation porte sur l'administration du régime d'assurance-emploi par Service Canada. Il présente des données sur la prestation de services, l'expérience des clients, la réception des demandes, le traitement des demandes, les vérifications d'exactitude, les appels et les recours.

Au cours de l'exercice financier 2022–23, alors que les Canadiens effectuaient un retour à la normale après la pandémie de la COVID-19, Service Canada s'est efforcé de se rebâtir après plusieurs années difficiles en renforçant ses effectifs et ses stratégies de formation. Le ministère a vu nombre de ses indicateurs, y compris les demandes de prestations et les demandes de renseignements, revenir aux niveaux observés avant la pandémie. Cette année, Service Canada s'est concentré sur des stratégies d'amélioration visant les demandes en attente de traitement et s'est employé à rationaliser la façon dont la charge de travail de l'assurance-emploi est attribuée, ainsi qu'à améliorer la facilité avec laquelle un prestataire peut présenter une demande de prestations en ligne. Toutes ces mesures permettront un traitement rapide et exacte des demandes, tout en veillant à ce que les mécanismes d'appels en place demeurent accessibles.

Au cours de 2022–23, les Canadiens ont présenté plus de 2,9 millions de demandes d'assurance-emploi et, en moyenne, les demandeurs admissibles ont reçu leur premier paiement 24 jours après le dépôt de leur demande. Afin de s'assurer que les clients reçoivent les services dont ils ont besoin en temps opportun, une nouvelle stratégie a été mise en œuvre pour mieux gérer les inévitables périodes de pointe de la charge de travail auxquelles sont confrontés les agents des centres d'appels et les agents de traitement de l'assurance-emploi. Le personnel bénéficie désormais d'une formation polyvalente et peut passer de la prise d'appels au traitement des demandes, en fonction de la charge de travail.

Au cours des dernières années, les tentatives d'accès frauduleux aux prestations d'assurance-emploi se sont multipliées. Dans l'optique de trouver un équilibre entre la protection du régime contre ces demandeurs malveillants et l'expérience des clients légitimes, le Ministère a tiré parti de nouvelles solutions informatiques et d'analyses de données pour mettre en place un plan d'action visant à empêcher que les paiements ne parviennent à des fraudeurs. Ces mesures contribuent à garantir que les demandeurs honnêtes reçoivent leurs versements de prestations dans les délais.

Service Canada accorde la priorité à l'expérience des clients dans le cadre du régime d'assurance-emploi et prend au sérieux les résultats de son sondage annuel sur l'expérience client. En s'appuyant sur ces résultats, en écoutant les Canadiens, en accordant une attention particulière à la sécurité, en veillant à ce que le personnel soit bien formé et à rebâtir, tout en continuant d'apporter des améliorations aux clients, le Ministère consolide les assises du régime d'assurance-emploi et fait en sorte que ceux qui en ont besoin continuent d'avoir accès à ces prestations prévues par la loi.

4.1 Les normes de service en un coup d'œil

4.1.1 Centre d'appui aux services mobiles

- **Norme :** Répondre aux appels dans un délai de 5 minutes.
- **Cible :** EDSC vise à respecter cette norme dans 90 % des cas.
- **Rendement au cours de 2022–23 :** Le Centre d'appui aux services mobiles de Service Canada a atteint cet objectif en répondant à 98 % des appels dans un délai de 5 minutes, comparativement à 99 % au cours de l'exercice financier précédent.
- Pour en savoir plus sur le Centre d'appui aux services mobiles, consultez la section 4.3.1.

4.1.2 Centre d'appels de l'assurance-emploi

- **Norme :** Que les agents répondent aux appels de l'assurance-emploi dans un délai de 10 minutes (une fois que l'appelant est dans la file d'attente pour parler à un agent).
- **Cible :** EDSC vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.
- **Rendement au cours de 2022–23 :** Les centres d'appels de l'assurance-emploi ont répondu à 39,8 % des appels dans un délai de 10 minutes, comparativement à 40,6 % au cours de l'exercice financier précédent.
- Pour en savoir plus sur les centres d'appels de l'assurance-emploi, consultez la section 4.3.2.

4.1.3 Centre de services aux employeurs

- **Norme :** Que les agents répondent aux appels du Centre de services aux employeurs (CSE) dans un délai de 10 minutes (une fois que l'appelant est dans la file d'attente pour parler à un agent).
- **Cible :** EDSC vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.
- **Rendement au cours de 2022–23 :** Le CSE a répondu à 79 % des appels dans un délai de 10 minutes, comparativement à 95,2 % au cours de l'exercice financier précédent.
- Pour en savoir plus sur le Centre de services aux employeurs, consultez la section 4.3.2.

4.1.4 Versement des prestations d'assurance-emploi

- **Norme :** Envoyer les avis relatifs aux paiements ou aux non-paiements des prestations d'assurance-emploi dans les 28 jours civils suivant le dépôt de la demande de prestations.
- **Cible :** EDSC vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.
- **Rendement au cours de 2022–23 :** EDSC a respecté cette norme 76,2 % du temps, comparativement à 85,4 % au cours de l'exercice financier précédent.
- Pour en savoir plus sur le traitement des demandes d'assurance-emploi et les résultats obtenus au cours de 2022–23, consultez la section 4.4.2.

4.1.5 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi

- **Norme :** Traiter toute demande de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi dans les 30 jours suivant sa réception.
- **Cible :** EDSC vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.

- **Rendement au cours de 2022–23 :** EDSC a respecté cette norme 33,8 % du temps, comparativement à 83,7 % au cours de l'exercice financier précédent.
- Pour en savoir plus sur les demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi et les résultats obtenus au cours de 2022–23, consultez la section 4.6.1.

4.1.6 Tribunal de la sécurité sociale

Division générale, Assurance-emploi

À partir de la date de dépôt de l'appel

- **Norme :** Rendre les décisions dans un délai de 45 jours.
- **Cible :** Le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.
- **Rendement au cours de 2022–23 :** Le TSS a respecté cette norme dans 7,4 % des cas (comparativement à 68,8 % au cours de 2020–21), avec un délai de traitement moyen de 113,1 jours (comparativement à 42,9 au cours de 2021–22).
    - Si l'on tient compte des appels collectifs, le TSS a atteint cet objectif dans 7,2 % des cas, avec un délai de traitement moyen de 118,7 jours.

Après une audience

- **Norme :** Rendre une décision dans un délai de 15 jours après une audience.
- **Cible :** Le TSS vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.
- **Rendement au cours de 2022–23 :** Le TSS a respecté cette norme dans 61,2 % des cas (comparativement à 82,5 % au cours de 2021–22[1]), avec une moyenne de 17,7 jours pour rendre une décision après l'audience, comparativement à 9,0 jours au cours de 2021–22.
    - Si l'on tient compte des appels collectifs, le TSS a atteint cet objectif dans 59,4 % des cas, avec un délai moyen de 18,6 jours pour rendre une décision après une audience.

- Pour plus d'informations, consultez la section 4.6.2.

Division d'appel, Assurance-emploi

Décisions relatives aux demandes d'autorisation d'interjeter appel

- **Norme :** Rendre les décisions dans un délai de 45 jours.
- **Cible :** Le TSS vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.
- **Rendement au cours de 2022–23 :** Le TSS a respecté cette norme dans environ 64,3 % des cas (comparativement à 95 % au cours de 2021–22), avec un délai de traitement moyen de 41,3 jours (comparativement à 23,1 au cours de 2021–22).

[1] *Erratum* : Le rapport de l'exercice financier précédent indiquait erronément que le TSS avait respecté cette norme dans 68,8 % des cas, alors qu'il l'avait respectée dans 82,5 % des cas.

- Si l’on tient compte des appels collectifs, le TSS a atteint cet objectif dans 53,9 % des cas, avec un délai de traitement moyen de 46,9 jours.

Décisions finales

- **Norme :** Décision finale rendue dans les 150 jours suivant la demande d’autorisation d’interjeter appel.
- **Cible :** Le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.
- **Rendement au cours de 2022–23 :** Le TSS a respecté cette norme dans 80,8 % des cas (comparativement à 93,9 % au cours de 2021–22), avec un délai de traitement moyen de 105 jours (comparativement à 89 jours au cours de 2021–22).

- Pour plus d’informations, consultez la section 4.6.2.

4.2 Transformations pour améliorer l'avenir de la prestation de services

Conformément à la Politique sur les services et le numérique du gouvernement du Canada, EDSC est déterminé à offrir des services faciles à utiliser, uniformes et numériques qui placent les besoins des Canadiens au premier rang. EDSC met en œuvre un vaste éventail d'améliorations opérationnelles, de mesures de modernisation et d'initiative de transformation, conçues pour répondre aux besoins et aux attentes des clients.

Le travail de transformation d'EDSC s'articule autour des objectifs ci-dessous, qui représentent l'avenir de l'organisation :

- Une expérience numérique fluide : fournir aux clients des services adaptés et numériques dans le mode de transmission de leur choix;
- L'accessibilité des services : améliorer l'accès pour tous les clients et prestataires, développer des partenariats et inclure toutes les communautés de manière proactive;
- Des méthodes de travail favorisant l'autonomie : renforcer l'autonomie des employés en leur offrant de meilleurs outils, ainsi que de meilleures plateformes technologiques et méthodes de travail;
- Des politiques et des services harmonisés pour optimiser les résultats : arriver à de meilleurs résultats en intégrant les considérations en matière de politiques et de services dès le début du processus de conception.

Pour atteindre ces objectifs, le Ministère adoptera une approche stratégique, progressive, souple et ciblée qui permettra d'offrir des solutions concrètes et de grande valeur aux Canadiens.

4.2.1 Transformation des services et programme de Modernisation du versement des prestations

Un élément clé de la transformation des services est le programme de Modernisation du versement des prestations (MVP), l'approche pluriannuelle d'EDSC visant à améliorer l'expérience du service à la clientèle et à remédier au vieillissement de l'infrastructure informatique. Le programme de MVP transformera la prestation de services en modernisant les pratiques opérationnelles, la gestion de la main-d'œuvre et de la charge de travail, les pratiques de gestion des connaissances, et la technologie sous-jacente.

Au cours de 2022–23, le programme de MVP a continué de s'appuyer sur les bases jetées en 2021–22 et a également pris les premières mesures nécessaires dans le cadre du programme de MVP en vue de préparer l'intégration des clients de l'assurance-emploi dans la plateforme multi-prestations au cours des prochaines années.

4.2.2 Transformations du régime d'assurance-emploi

Amélioration de la fonctionnalité de téléversement de documents pour les clients de l'assurance-emploi

Chaque année, le personnel du régime d'assurance-emploi reçoit des millions de documents papier par courrier ou en personne dans les Centres Service Canada. Le personnel doit trier et consigner manuellement ces documents dans les dossiers de l'assurance-emploi.

Depuis 2021, les demandeurs peuvent transmettre par voie électronique les pièces justificatives directement dans leur dossier d'assurance-emploi à l'aide d'AppliWeb ou de Mon dossier Service Canada (MDSC). L'outil de téléversement de documents :

- constitue une solution de rechange plus simple et plus rapide pour les demandeurs;
- permet aux clients de visualiser immédiatement les documents qui figurent dans leur dossier;
- réduit la nécessité d'une intervention manuelle de la part du personnel.

Depuis avril 2022, les demandeurs peuvent désormais téléverser la plupart des documents requis par Service Canada pour une demande d'assurance-emploi.

Illustration 1. Progression annuelle des documents pouvant être soumis par voie électronique

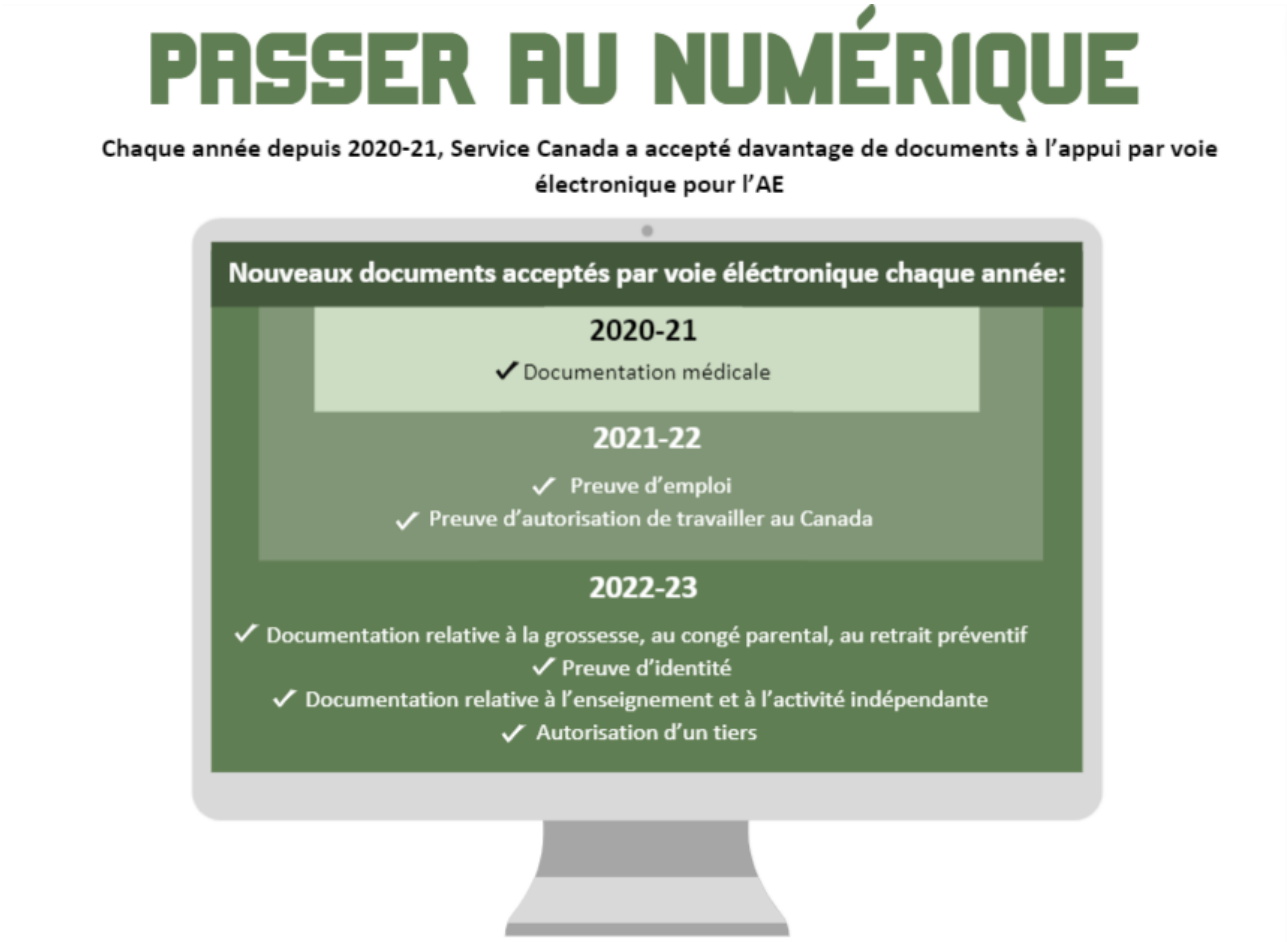


Tableau 1. Volume des documents téléversés

Exercice financier	2021–22	2022–23
Nombre de demandeurs ayant utilisé la fonctionnalité de téléversement de documents	424 589	555 443
Nombre de documents téléversés	717 816	1 046 367

Au cours de 2022–23, le volume de documents téléversés a augmenté pour les raisons suivantes :

- fin des mesures temporaires liées à la pandémie de la COVID-19 et retour aux exigences normales concernant les documents nécessaires pour les demandes d'assurance-emploi;
- ajout de nouveaux types de documents à la liste des documents pouvant être téléversés.

4.2.3 Stratégie d'amélioration des centres d'appels

Au cours de 2022–23, les centres d'appels ont travaillé sur les améliorations et les initiatives de modernisation suivantes :

- Stabilisation de la technologie pour soutenir l'automatisation robotisée des processus (ARP) :

    - Les agents des centres d'appels ont mis à l'essai certaines automatisations et ont fourni des rétroactions;
- Adaptation du système d'attribution de la charge de travail aux agents des centres d'appels pour permettre une répartition automatique du travail et une meilleure gestion des dossiers des clients
- Poursuite des préparatifs en vue des futures mises à niveau technologiques :
    - Proposer aux appelants un questionnaire automatisé à remplir sur une base volontaire à la fin de l'appel. Ces données seront utilisées pour mesurer et évaluer la satisfaction des clients concernant leur expérience avec le centre d'appel.
    - Améliorer l'expérience des clients en leur proposant de les rappeler lorsque les délais d'attente sont plus longs, plutôt que de leur demander de rester en attente pour parler à un employé du centre d'appels;
    - Permettre le remplacement de la technologie obsolète de téléscripteur pour offrir un service plus moderne et en temps réel.
- Mise à l'essai du projet de la charge de travail et main-d'œuvre intégrées qui prévoit une gestion conjointe des ressources des centres d'appels et des ressources de traitement afin d'obtenir les meilleurs résultats pour les clients, de la manière la plus efficace possible. Cette approche vise à :
    - accroître l'efficacité du traitement en réduisant le recours aux processus de transmission aux paliers supérieurs;
    - améliorer le taux de résolution des appels;
    - assurer une utilisation efficace des employés en veillant à ce qu'ils soient déployés là où ils sont nécessaires.
- Des travaux sont en cours pour améliorer la satisfaction au travail et la rétention du personnel.

Les initiatives d'amélioration suivantes visant les centres d'appels ont vu le jour au cours de 2021–22 et se poursuivent :

- Constitution d'un groupe d'employés qui ont été formés à la gestion des trop-payés dans la foulée de la prestation d'assurance-emploi d'urgence;
- Aide au traitement des demandes eServiceCanada, soutien pour offrir des réponses au personnel des services en personne en lien avec des demandes de renseignement reçues en ligne;
- Réaffectation des agents des centres d'appels de l'assurance-emploi à des tâches de traitement hors ligne pendant les périodes où les volumes d'appels sont moins élevés :
    - Grâce à cette capacité accrue, on a pu traiter les arriérés du traitement des demandes dans l'inventaire. Cela a aussi permis de mieux affecter les employés en fonction de leur formation et de leur connaissance des questions entourant les demandes.

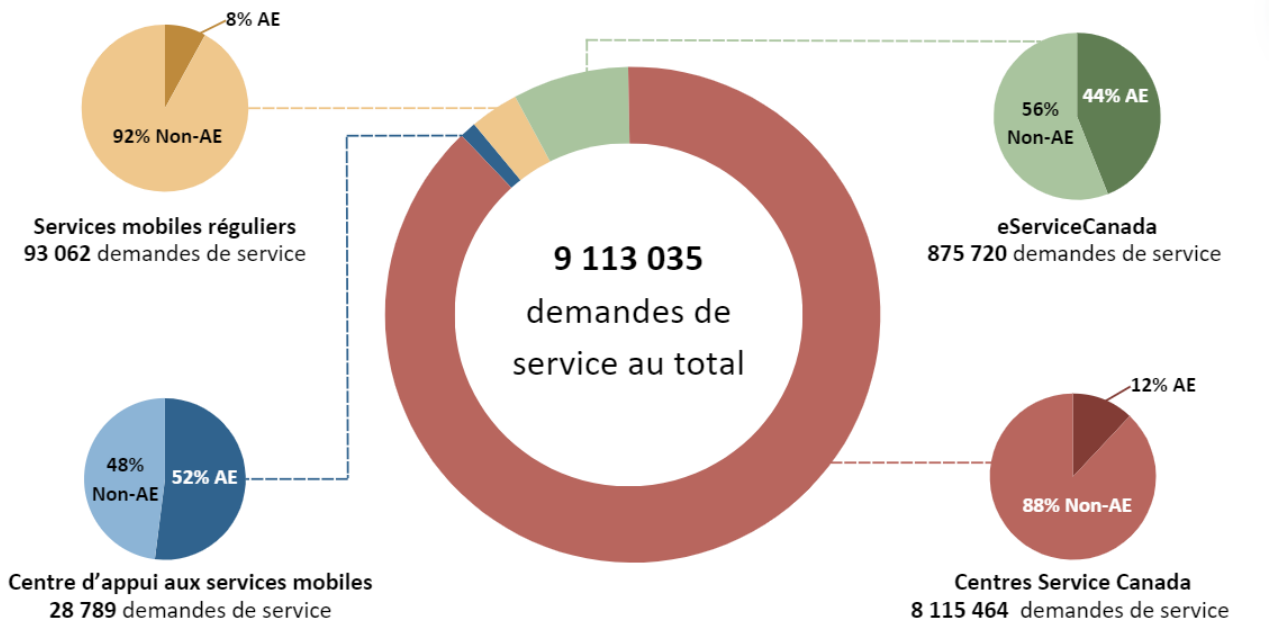
4.3 Expérience des clients avec le régime d'assurance-emploi

4.3.1 En personne

Conformément à la *Loi sur les langues officielles*, Service Canada fournit des services aux clients de l'assurance-emploi en français et en anglais dans ses 138 Centres Service Canada (CSC) bilingues. Des services en français et en anglais sont également offerts aux clients grâce aux services d'interprétation par téléphone dans les CSC unilingues désignés. Les services d'interprétation par téléphone permettent en outre aux employés de servir les clients dans une centaine de langues dans tous les Centres Services Canada (CSC) et les centres de services mobiles du pays.

Tous programmes confondus, Service Canada a servi plus de 9,1 millions de clients par l'entremise de eServiceCanada et des centres d'appui des services mobiles, ainsi qu'en personne dans les CSC et les sites de services mobiles réguliers. De ce nombre, plus de 1,3 million de clients étaient des clients de l'assurance-emploi. Le graphique 1 ci-dessous montre le nombre de clients de l'assurance-emploi qui ont accédé à ces services au cours de 2022–23, par rapport au nombre de clients d'autres programmes.

Graphique 1. Résumé – prestation de services



Amélioration de l'expérience client

Au cours de 2022–23, Service Canada a continué d'améliorer ses services en :

- bonifiant les services fournis par l'entremise de eServiceCanada afin d'orienter plus efficacement les clients de l'assurance-emploi vers le mode de prestation le mieux adapté à leurs besoins;

- améliorant la formation et les connaissances des employés des CSC pour leur permettre de mieux aider les clients et de résoudre un plus grand nombre de cas dès le premier contact des clients avec Service Canada :
    - cette initiative introduit certaines activités qu'un employé des CSC peut réaliser avec le client, ce qui permet d'éviter un retard dans le traitement d'une demande de prestations;
    - les problèmes des clients étant résolus immédiatement, les paiements sont souvent effectués en quelques jours seulement.

Centres Service Canada

Les Centres Service Canada (CSC) s'efforcent d'offrir aux clients une expérience positive lorsqu'ils se rendent dans un bureau en personne. Bien que les employés des CSC ne traitent pas les demandes d'assurance-emploi, ils s'acquittent de fonctions de soutien au régime d'assurance-emploi et aident les clients de l'assurance-emploi à présenter leurs demandes.

Les CSC sont ouverts jusqu'à cinq jours par semaine. Les employés de Service Canada travaillent dans ces bureaux et en assurent la gestion; ils donnent des renseignements généraux et fournissent des services transactionnels. Les CSC peuvent être autonomes, regroupés avec les services de passeports, ou installés dans les mêmes locaux que d'autres organisations.

Les employés des CSC donnent aux clients des renseignements généraux sur le programme et les aident à présenter leurs demandes, y compris :

- authentification de l'identité;
- validation des documents à l'appui;
- vérification de l'intégralité des renseignements;
- pour les transactions simples : changements d'adresse, dépôt direct (consultez l'annexe 4.3.1a);
- émission de codes d'accès temporaires, changement de code fiscal, et prolongement des prestations de maladie;
- aide aux prestataires qui remplissent leur déclaration du prestataire;
- aide aux prestataires qui remplissent leur demande d'assurance-emploi;
- explication des prestations d'urgence versées en trop;
- aide à la conversion d'une demande d'assurance-emploi de prestations régulières en prestations de maladie (ou vice versa).

En date du 31 mars 2023, les Canadiens pouvaient accéder aux services dans 600 points de service en personne au pays (consulter l'annexe 4.3.1b pour une répartition régionale des points de service offrant le régime d'assurance-emploi). Parmi ces sites, on comptait :

- 317 CSC;
- 15 points de service de partenaires en prestation de services;
- 247 sites de services mobiles réguliers de Service Canada; et

- 21 centres de services de passeport de Service Canada qui n'assurent pas la prestation du régime d'assurance-emploi.

Au cours de 2022–23, le personnel des services en personne de Service Canada a traité plus de 940 000 demandes de service liées à l'assurance-emploi, ce qui représente 83 % de tous les clients de l'assurance-emploi servis au moyen des différents modes de prestation. Toujours au cours de 2022–23, près de 180 000 clients de l'assurance-emploi ont effectué des transactions en libre-service à l'aide des postes d'accès de service aux citoyens situés dans les CSC.

Tableau 2. Répartition des types de services d'assurance-emploi offerts aux clients dans les CSC (à l'exclusion des sites de services mobiles réguliers)

Type de service d'assurance-emploi offert	Nombre de demandes de services	% du total**
Suivi	536 251	57 %
Informations	297 044	32 %
Présentation de demandes	82 642	9 %
Autres (comprend le suivi des activités de résolution au premier point de contact, le soutien au traitement des demandes, et les demandes de renseignements sur les feuillets T4E)	24 549	3 %
Total des demandes de services d'assurance-emploi	**940 486**	**100 %**

**+/- en raison de l'arrondissement des pourcentages

Consultez l'annexe 4.3.1c pour obtenir des informations sur le volume des demandes de services d'assurance-emploi dans les CSC et les sites de services mobiles réguliers, ainsi que par l'entremise des postes d'accès de service aux citoyens.

eServiceCanada

Au cours de 2022–23, l'outil de prise de rendez-vous eServiceCanada a continué d'être offert aux Canadiens qui souhaitaient utiliser le portail en ligne plutôt que de se rendre en personne dans un Centre Service Canada (CSC). La plateforme eServiceCanada propose les mêmes services que ceux qui sont offerts aux clients qui se rendent habituellement dans les CSC.

Lorsqu'ils utilisent eServiceCanada, les clients ont accès à des services personnalisés et à une assistance virtuelle en demandant qu'on les rappelle. Ces demandes sont acheminées au personnel de Service Canada, qui communique avec les clients dans les deux jours ouvrables. Le personnel répond aux questions des clients de l'assurance-emploi, les aide à remplir leurs demandes et leur apporte un soutien personnalisé.

Au cours de 2022–23, plus de 875 000 demandes ont été effectuées par l'entremise de eServiceCanada, dont 382 000 pour l'assurance-emploi. Consultez l'annexe 4.3.1d pour connaître le nombre de demandes d'assurance-emploi effectuées au moyen de eServiceCanada dans chaque région.

Au cours de 2022–23, le personnel de Service Canada a communiqué avec les clients qui avaient fait une demande par l'entremise de eServiceCanada dans un délai de deux jours dans 77 % des cas, et 25 % de ces demandes de service étaient liées à l'assurance-emploi.

Tableau 3. Services d'assurance-emploi demandés par l'entremise du portail eServiceCanada

Demandes de services d'assurance-emploi sélectionnés*	Nombre de sélections	% du total
Aide à la présentation d'une demande d'assurance-emploi	110 082	23,61 %
Informations générales sur l'assurance-emploi	95 517	20,48 %
Mise à jour du dépôt direct ou de l'adresse	78 288	16,79 %
Obtenir des informations sur un trop-payé concernant le paiement initial de 2 000 $ versé au titre des prestations d'assurance-emploi d'urgence	72 450	15,54 %
Soumettre des informations supplémentaires ou des documents à l'appui	47 131	10,11 %
Aide avec les déclarations des prestataires	37 015	7,94 %
Relevés d'emploi sur le Web – Validation de l'identité de l'agent principal	13 798	2,96 %
Obtenir un code d'accès pour s'inscrire à MDSC ou un code d'accès temporaire à l'assurance-emploi	7 364	1,58 %
Obtenir de l'information sur un T4E	4 658	1,00 %
Total général	**466 303**	**100,00 %**

*Les clients peuvent sélectionner plusieurs raisons pour une seule demande par l'entremise de eServiceCanada

Atteindre les populations à risque et isolées

Au cours de 2022–23, le Ministère a continué d'aider les Canadiens et de mettre en œuvre des stratégies pour tenir compte des clients marginalisés, sous-représentés et à risque qui peuvent parfois rencontrer des difficultés et des obstacles pour accéder aux services et obtenir des services. Grâce à des services tels que les sites de services mobiles réguliers, les services mobiles et de liaison aux communautés, le Centre d'appui des services mobiles de Service Canada et l'aiguillage vers les services, Service Canada améliore l'accès aux services et aux prestations du gouvernement pour tous les clients, en accordant une attention particulière à ceux qui risquent de ne pas recevoir les prestations auxquelles ils pourraient avoir droit.

Sites de services mobiles réguliers

Les sites de services mobiles réguliers sont des points de service situés dans des sites d'accueil au sein des communautés. Ils offrent, selon un horaire préétabli, un prolongement des services fournis dans les CSC[2]. Pour assurer ces services, le personnel de Service Canada se rend à un endroit prédéterminé, généralement dans des zones rurales ou éloignées, qui sont autrement mal desservies.

Au cours de 2021–22, les sites de services mobiles réguliers ont été fermés en raison de la pandémie de la COVID-19. Toutefois, une évaluation a été réalisée à la fin de cet exercice financier pour s'assurer que les collectivités hôtes et Service Canada étaient prêts à rouvrir ces sites en toute

[2] Pour trouver un site de services mobiles régulier offrant un prolongement des services fournis par les CSC, consulter le site Trouver un bureau de Service Canada.

sécurité. Les sites de services mobiles réguliers ont rouvert progressivement au cours de 2022–23[3]. En date du 31 mars 2023, 208 des 247 sites de services mobiles réguliers avaient rouvert leurs portes.

Au cours de 2022–23, le personnel présent en personne dans les sites de services mobiles réguliers a traité un total de 93 062 demandes de service, dont 7 226 concernaient le régime d'assurance-emploi.

Tableau 4. Répartition des types de services d'assurance-emploi offerts aux clients dans les sites de services mobiles réguliers

Type de service d'assurance-emploi offert	Nombre de demandes de services	% du total*
Suivi	3 962	55 %
Informations	2 009	28 %
Présentation de demandes	1 131	16 %
Autres (comprend le suivi des activités de résolution au premier point de contact, le soutien au traitement des demandes, et les demandes de renseignements sur les feuillets T4E)	124	2 %
Total des demandes de services d'assurance-emploi	**7 226**	**100 %**

*+/- en raison de l'arrondissement des pourcentages

Services mobiles et de liaison aux communautés

Les Services mobiles et de liaison aux communautés (SMLC) font partie des services fournis par Service Canada pour soutenir les populations à risque. Les SMLC établissent des relations avec des collectivités et des intervenants pour faciliter la prestation de services aux populations prioritaires qui, autrement, pourraient être confrontées à des obstacles à l'accès, à des ajustements du marché du travail[4] ou qui ont été touchées par des événements météorologiques dangereux. Les Services mobiles et de liaison aux communautés (SMLC) étendent la portée des services offerts par Service Canada; ils permettent de joindre plus efficacement les clients vulnérables et disposent d'outils pour aider ces clients à accéder aux programmes, aux services et aux prestations offerts par EDSC. Leur contribution consiste aussi à faire connaître les programmes et à mettre les clients en contact avec le personnel de l'assurance-emploi.

Au cours de 2022–23, les Services mobiles et de liaison aux communautés (SMLC) ont continué de fournir des services mobiles aux employeurs et aux travailleurs confrontés à des ajustements du marché du travail en offrant de l'aide pour les demandes d'assurance-emploi, des séances d'information sur l'assurance-emploi pour les personnes touchées par les licenciements massifs, et des renseignements sur le régime pour les employeurs.

Offertes en partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les séances d'information guident les travailleurs à travers les différentes étapes et démarches en vue de

[3] Une réouverture selon une approche progressive signifie que l'on ouvre en premier les sites présentant le moins d'obstacles, lorsque les conditions de santé et de sécurité le permettent.
[4] Les ajustements du marché du travail désignent les fluctuations du marché du travail qui touchent les employés et les employeurs.

présenter une demande d'assurance-emploi et de recevoir des prestations. Ces séances présentent également des informations sur d'autres programmes et services fédéraux comme le Régime de pensions du Canada, la Sécurité de la vieillesse, Guichet-Emplois et Mon dossier Service Canada.

Au cours de 2022–23, les équipes des SMLC ont organisé 1 039 séances d'information sur l'assurance-emploi, auxquelles ont participé 12 921 personnes.

Tableau 5. Activités des SMLC liées à l'assurance-emploi et proposées à divers groupes de clients au cours de 2022–23

Groupe de clients	Nombre de séances d'information sur l'assurance-emploi ou d'aide pour présenter des demandes	Nombre de séances sur les licenciements collectifs	Nombre de séances sur le travail partagé	Nombre de participants
Citoyens	177	228	147	8 334
Employeurs	58	71	157	2 936
Autres intervenants	173	19	9	1 651

Pour en savoir plus sur les séances d'information offertes par les SMLC, consultez les annexes 4.3.1, de e à i.

Centre d'appui des services mobiles de Service Canada

Le Centre d'appui des services mobiles de Service Canada (CASM) est un service téléphonique gratuit et offert en tant que mécanisme de diversification des modes de prestation des services; il permet aux populations autochtones mal desservies et à risque d'accéder aux programmes et aux services de Service Canada. Initialement mis sur pied pendant la pandémie de la COVID-19 à titre de solution provisoire, il constitue désormais une option permanente pour la prestation de services afin d'assurer la continuité du service lorsqu'une interaction en personne n'est pas possible. Le CASM aide notamment les clients qui rencontrent des obstacles à l'accès aux services en vue de remplir leurs demandes d'assurance-emploi, et apporte un soutien lors de situations d'urgence telles que les incendies de forêt et les inondations qui ont eu lieu à divers endroits au pays. En outre, le CASM étend la portée de Service Canada dans les communautés en collaborant avec divers partenaires nationaux et communautaires pour mieux soutenir les clients de l'assurance-emploi par le biais d'aiguillages, y compris vers le service 2-1-1 et la ligne d'aide à la production des déclarations de revenus des particuliers de l'Agence du revenu du Canada.

Au cours de 2022–23, le CASM a continué de mettre les clients en contact avec des représentants de Service Canada pour obtenir de l'aide concernant le régime d'assurance-emploi. Le CASM apporte également un soutien aux clients malentendants en leur permettant de communiquer directement et en temps réel avec son personnel par le biais du système VOCALLS, à l'aide d'un téléscripteur (ATS).

Au cours de 2022–23, le CASM a reçu 24 500 appels et a répondu à 28 789 demandes de service. Parmi ces demandes :

- 2 386 concernaient l'assurance-emploi;
- 12 723 concernaient des demandes de services liés à l'assurance-emploi.

Au cours de 2022–23, le CASM a dépassé sa norme de service (qui consiste à répondre à 90 % des appels en 5 minutes) en répondant à 98 % des appels dans un délai de 5 minutes. Cette proportion était de 99 % lors de l'exercice précédent.

En date du 31 mars 2023, 468 collectivités autochtones avaient reçu des services par l'intermédiaire du CASM. Dans ces collectivités, 3 532 appelants ont reçu une aide pour 3 663 demandes de services d'assurance-emploi, soit :

- 430 demandes d'informations;
- 471 demandes d'aide pour remplir une demande;
- 2 762 suivis des résolutions au premier point de contact.

Initiative d'aiguillage vers les services

Service Canada collabore avec les organisations communautaires pour aider à repérer les Canadiens à risque qui pourraient être admissibles aux services et prestations du gouvernement fédéral, y compris les prestations d'assurance-emploi. L'Initiative d'aiguillage vers les services s'appuie sur l'engagement commun de Service Canada et des organisations locales à aider les personnes les plus démunies. Les organisations communautaires ont une connaissance de certains segments de la population canadienne, avec qui elles entretiennent des relations et des liens de confiance. Les organisations partenaires offrent des services d'aiguillage aux Canadiens, notamment en communiquant des informations de base sur les prestations et les services gouvernementaux, y compris l'assurance-emploi. Elles peuvent également les aiguiller directement vers un membre du personnel de Service Canada en remplissant un formulaire d'aiguillage, ou vers le CASM pour un soutien personnalisé.

Au cours de 2022–23, 736 aiguillages ont été effectués par 64 partenaires de l'ensemble des régions de Service Canada à travers le pays, dont 91 aiguillages liés à l'assurance-emploi.

4.3.2 Par téléphone

Centres d'appels de l'assurance-emploi

Le réseau des centres d'appels de l'assurance-emploi est le principal point de contact des clients de l'assurance-emploi. Les centres d'appels de l'assurance-emploi acheminent les appels dans le réseau national en fonction de la disponibilité des ressources, quel que soit l'endroit du pays d'où proviennent les appels.

Les agents de ces centres d'appels répondent aux questions sur le processus de demande d'assurance-emploi et sur l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, en plus de répondre aux demandes de renseignements concernant les dossiers des prestataires. Ils répondent aux demandes de renseignements :

- en fournissant de l'information précise sur les demandes de prestations;

- en mettant à jour l'information sur le dossier du prestataire (par exemple, en changeant une adresse ou les renseignements relatifs au dépôt direct);
- en traitant les déclarations du prestataire à l'égard desquelles un client demande l'intervention d'un agent afin d'accéder au paiement auquel il a droit;
- en réglant un vaste éventail de questions non litigieuses (comme le calcul de la période visée par la demande et le motif de la cessation d'emploi).

Au cours de 2022–23, le réseau a diminué ses effectifs, passant d'environ 3 000 agents à temps plein lors de 2021–22 à une moyenne de 2 625 agents au cours du présent exercice financier, en raison d'une baisse prévue de la demande d'appels. Les centres d'appels de l'assurance-emploi ont connu un taux de roulement de 47,5 %, comparativement à 38 % l'année dernière; environ les deux tiers des employés concernés ont quitté définitivement le réseau (notamment en raison d'une démission ou d'un départ à la retraite).

Volume d'appels

Illustration 2. Volume d'appels des centres d'appels de l'a-e

Les centres d'appels de l'assurance-emploi ont reçu près de 17,8 millions d'appels au cours de 2022–23, comparativement à 23,6 millions au cours de 2021–22. La diminution du nombre de demandes de prestations a contribué à cette baisse de 5,8 millions d'appels.

Système de réponse vocale interactif

Les centres d'appels de l'assurance-emploi sont équipés d'un système de réponse vocale interactif (SRVI) qui permet aux clients d'effectuer certaines transactions en libre-service :

- authentifier leur identité;
- mettre à jour leur code d'accès;
- vérifier l'état de leur demande;
- obtenir des détails sur leur dossier;
- remplir leur déclaration du prestataire bihebdomadaire.

Au cours de 2022–23, 56 % des appels (10,0 millions) ont été résolus[5] au moyen du SRVI sans que les clients aient eu à parler à un agent. Le pourcentage d'appels résolus au moyen du SRVI a ainsi

[5] Les appels sont considérés comme étant résolus lorsqu'ils se terminent dans le SRVI. Autrement dit, les clients se connectent au SRVI, puis ne demandent pas à parler à un agent par la suite.

diminué par rapport au taux de 60 % enregistré lors de 2021–22, mais demeure supérieur à celui de 2020–21 (54 %) (consulter l'annexe 4.3.2a).

Des agents sont disponibles pour guider les clients aux prises avec des problèmes qui ne peuvent pas être résolus en libre-service. Pour l'année visée par le présent rapport, les cinq principales raisons pour lesquelles les clients ont demandé l'aide des agents sont les suivantes :

1. questions relatives à l'état d'une demande de prestations ou à une décision;
2. aide pour remplir une déclaration du prestataire;
3. aide pour remplir une déclaration du prestataire électronique après avoir commencé à la remplir en libre-service;
4. aide pour la présentation d'une demande;
5. questions relatives à l'état d'un paiement prévu.

Appels traités

Après un pic historique du nombre d'appels traités lors de 2021–22, une diminution d'un million d'appels traités a été observée lors de 2022–23 pour atteindre 6,2 millions d'appels traités par les agents des centres d'appels (consulter l'annexe 4.3.2b). Le volume des nouvelles révisions de demandes et des révisions de demandes en attente de traitement est demeuré élevé.

Illustration 3. Appels traités par les centres d'appels de l'assurance-emploi

Au cours de 2022–23, la durée moyenne des appels était d'environ 19 minutes, soit 3 minutes de plus qu'au cours de 2021–22. La durée des appels reçus dépend de la nature et de la complexité des sujets traités (par exemple, appels liés à de possibles activités frauduleuses). L'exercice financier 2021–22 avait été marqué par un certain nombre de situations complexes telles que les remboursements de la prestation d'assurance-emploi d'urgence. Il convient également de préciser que la durée des appels dépend de la proportion de nouveaux employés, qui mettent plus de temps à conclure les appels que les agents plus expérimentés. Au cours de 2022–23, le nombre d'agents des centres d'appels qui avaient au moins un an d'expérience a augmenté pour atteindre 54,2 % (comparativement à 44,4 % lors de 2021–22). Ce pourcentage demeure inférieur à celui de 2019–20, alors que 68,9 % des agents avaient au moins un an d'expérience.

La disponibilité des agents et les temps d'attente des appelants sont deux indicateurs de rendement importants pour les centres d'appels :

- La notion de « disponibilité des agents » renvoie au pourcentage de tentatives d'appels[6] qui permettent aux appelants d'être mis en attente afin de parler à un agent.
- Le « temps d'attente des appelants » correspond au temps que les appelants passent dans la file d'attente avant de parler à un agent.

Au cours de 2022–23, la disponibilité des agents est passée à 99,7 %, contre 98,9 % lors de 2021–22. Toujours au cours de 2022–23, le temps d'attente moyen pour parler à un agent était de 18 minutes, soit 2 minutes de moins qu'au cours de 2021–22. Pour obtenir des informations sur le pourcentage des appelants qui ont choisi de raccrocher plutôt que d'attendre de parler à un agent, consultez l'annexe 4.3.2c. Les changements et améliorations touchant la disponibilité des agents et le temps d'attente des appelants sont directement liés aux initiatives suivantes :

- la migration vers la plateforme de centres d'appels modernisée au cours de 2019–20 et la mise en place de la Solution hébergée des centres de contact (SHCC);
- l'accroissement de la capacité des files d'attente;
- le maintien des niveaux d'effectifs plus élevés.

La SHCC permet à tous les appelants d'accéder à la file d'attente du centre d'appels et d'attendre de parler à un agent. Par conséquent, l'accroissement de la disponibilité des agents pour les centres d'appels de l'assurance-emploi se traduit par des temps d'attente plus longs pour les appelants, mais également par un plus grand nombre d'appels traités.

Facteurs ayant une incidence sur le rendement des centres d'appels

Le nombre d'appels reçus tout au long de l'année de la part de clients en attente d'une décision concernant leur demande d'assurance-emploi est demeuré élevé au cours de l'exercice financier visé par le présent rapport. Le nombre de demandes de renseignements sur l'état des demandes est directement lié au nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi déposées, mais qui n'ont pas encore été traitées.

L'augmentation du nombre de tentatives d'accès frauduleux aux prestations d'assurance-emploi a entraîné une augmentation des appels de clients touchés. Les appels de ces clients ont également été plus longs à traiter. Consulter la section 4.5.3 intitulée « Établir un équilibre entre les mesures d'intégrité et l'expérience client » pour plus de détails sur la réponse du Ministère aux activités frauduleuses.

Appels réglés au premier point de contact

Lorsqu'un client réussit à parler à un agent des centres d'appels, il obtient une réponse à la majorité de ses questions lors de ce premier point de contact. Il peut arriver que l'environnement du centre d'appels ne soit pas bien adapté pour traiter efficacement une demande. Le cas échéant, l'agent du

[6] Un seul client peut faire plusieurs tentatives d'appels vers les centres d'appels.

centre d'appels achemine la demande aux agents de traitement de l'assurance-emploi pour qu'ils prennent les mesures de suivi appropriées.

Les centres d'appels de l'assurance-emploi font le suivi du nombre d'appels réglés au premier point de contact. Un appel est considéré comme étant résolu si l'agent a été en mesure de répondre à la demande du client pendant l'interaction téléphonique.

Au cours de 2022–23, le pourcentage d'appels qui ont été résolus par un agent des centres d'appels sans qu'il ait été nécessaire de procéder à un suivi a augmenté de 4,4 % pour atteindre 87,8 % (consulter l'annexe 4.3.2d), ce qui continue de demeurer supérieur au taux de 81,5 % obtenu au cours de 2018–19, soit le dernier exercice complet avant la pandémie de la COVID-19. Cette augmentation est attribuable au taux plus élevé de personnel expérimenté dans les centres d'appels. Le fait de disposer de personnel plus expérimenté signifie que les agents des centres d'appels peuvent prendre des décisions dans un plus grand nombre de cas, qu'ils ont un meilleur accès aux conseillers lors d'appels complexes, et qu'ils soumettent moins de demandes de rappel. En outre, si une nouvelle demande (ou une demande réactivée) est déjà en attente de traitement et que toutes les informations nécessaires figurent dans le dossier, les centres d'appels n'exigent plus que l'on rappelle les clients qui souhaitent obtenir des renseignements sur l'état de leur demande. Ces changements simplifient le travail et permettent au personnel des centres d'appels de se concentrer sur la résolution des demandes et de faciliter le traitement d'un plus grand nombre de demandes.

Centre de services aux employeurs

Un autre élément essentiel du réseau des centres d'appels est le Centre de services aux employeurs (CSE). Le CSE fournit des services améliorés aux employeurs à l'aide d'un seul point de contact accessible à l'échelle nationale. Le réseau du CSE est composé d'environ 70 agents à temps plein.

Volume d'appels

Les clients ont passé 491 169 appels au CSE au cours de 2022–23, ce qui représente une augmentation de seulement 434 appels par rapport à l'exercice financier précédent. Ce nombre comprend :

- les appels auxquels les agents du CSE ont répondu;
- les appels pour lesquels l'option libre-service a répondu aux besoins des clients;
- les appels que les clients ont choisi d'abandonner pendant qu'ils attendaient de parler à un agent;
- les appels pour lesquels l'accès à un agent est limité.

.

Au cours de 2022–23, 162 494 appels ont été résolus au moyen du système SRVI[7], ce qui représente une baisse par rapport aux 175 964 appels de l'exercice financier précédent.

Appels traités

Le CSE a répondu à 303 274 appels au cours de 2022–23, soit 4 312 appels de moins qu'au cours de 2021–22. Au cours de 2022–23, 99,7 % des clients qui ont choisi de parler à un agent du CSE ont été mis en attente, comparativement 100 % au cours de l'exercice précédent.

Voici les cinq principales raisons pour lesquelles les employeurs ont appelé le CSE pour obtenir l'aide d'un agent :

1. pour en savoir plus sur l'inscription et l'ouverture de session sur l'application RE Web;
2. pour commander des formulaires papier de relevés d'emploi (consulter la section 4.4.1);
3. pour recevoir de l'aide au sujet de cases précises sur le relevé d'emploi;
4. pour connaître l'état d'une demande d'étude d'impact sur le marché du travail dans le cadre du Programme des travailleurs étrangers temporaires;
5. pour obtenir de l'aide sur la façon et le moment de produire un relevé d'emploi.

Les relevés d'emploi sur le Web (RE Web) sont demeurés le service du CSE le plus utilisé pour une troisième année de suite au cours de 2022–23. Cela indique que le passage du relevé d'emploi (RE) papier au RE Web observé au cours de 2020–21 est devenu une tendance générale.

Le CSE a la même cible de niveau de service que celle fixée pour les centres d'appels de l'assurance-emploi, qui consiste à répondre à 80 % des appels en 10 minutes ou moins. Le CSE a répondu à 79 % (245 956) des appels dans un délai de 10 minutes, ce qui représente une baisse de 16,2 % par rapport à l'exercice financier précédent. Le temps d'attente moyen pour parler à un agent est passé de 1,4 minute au cours de 2021–22 à 5,4 minutes au cours de l'exercice visé par ce rapport. Le nombre de clients qui ont choisi de raccrocher après avoir été placés en file d'attente est passé à 24 058, contre 6 979 lors de l'exercice précédent. L'une des raisons qui expliquent cette augmentation du temps d'attente d'une année sur l'autre est la fluctuation du personnel pendant les périodes de pointe. Par ailleurs, même si les principales raisons pour lesquelles les personnes ont appelé le CSE sont restées les mêmes, le volume et le type d'appels ont évolué en raison d'une diminution des appels courts et simples (p. ex., commandes de relevé d'emploi sur papier et aiguillages) et d'un plus grand nombre d'appels complexes (comme les demandes d'aide pour le RE Web).

Au cours de 2022–23, le CSE a amélioré sa prestation de services et a accru sa capacité à résoudre les problèmes des clients. Jusque-là, lorsque les employeurs devaient apporter des modifications à un relevé d'emploi, les agents du CSE devaient aiguiller les appelants vers les centres d'appels de l'assurance-emploi. Depuis le 2 mai 2022, les agents du CSE ont obtenu un accès élargi au système,

[7] Les appels sont considérés comme étant résolus lorsqu'ils se terminent dans le SRVI. Autrement dit, les clients se connectent au SRVI, puis ne demandent pas à parler à un agent par la suite. Le taux de résolution des appels est un indicateur de rendement organisationnel interne. Il ne s'agit pas d'une mesure du taux de satisfaction des clients.

ce qui leur permet désormais d'apporter certaines corrections aux relevés d'emploi et de conseiller les appelants sur la façon de modifier un relevé d'emploi en temps réel, pendant que ceux-ci sont au téléphone. Cette mise en œuvre soutient l'engagement continu d'améliorer la prestation de services et s'harmonise avec la stratégie consistant à offrir des modes de prestation intégrés.

Formation pour les agents des centres d'appels

Le réseau des centres d'appels de l'assurance-emploi et le CSE s'engagent à garantir que les clients reçoivent un service constant de haute qualité. Les agents sont soutenus dans la réalisation de cet engagement dès leur embauche, en commençant par un vaste programme de formation.

La formation initiale des agents des centres d'appels varie selon les programmes. Les agents des centres d'appels de l'assurance-emploi reçoivent une formation d'intégration de dix semaines, tandis que les agents du CSE reçoivent un minimum de huit semaines de formation. La formation prend différentes formes, notamment l'apprentissage assisté par ordinateur, l'enseignement en classe, des exercices pratiques, et du matériel de lecture. Un programme de suivi après la formation permet de s'assurer que les agents reçoivent un soutien lorsqu'ils commencent à répondre aux appels. Même lorsque les agents commencent à travailler de manière plus indépendante, un soutien continu est offert grâce à une ligne téléphonique dédiée à l'assistance aux agents. Les agents des centres d'appels reçoivent une formation supplémentaire, au besoin, lorsque des changements sont apportés aux programmes ou aux systèmes.

Formation pour l'acquisition de capacités d'adaptation et d'intervention en cas de crise pour les employés des centres d'appels

Les employés qui répondent aux demandes de renseignements téléphoniques doivent parfois transmettre des informations difficiles aux clients. Le Ministère offre à tous les employés des centres d'appels la possibilité de suivre une formation pour l'acquisition de capacités d'adaptation et d'intervention en cas de crise.

Tous les employés des centres d'appels reçoivent deux jours complets de formation pour l'acquisition de capacités d'adaptation dans le cadre de leur programme de formation initiale. L'objectif consiste à préparer les employés en les aidant à acquérir des compétences en écoute active, des techniques de désescalade des appels et des stratégies pour gérer et contrôler leurs réactions personnelles. On leur fournit également des ressources et des outils pour les aider à soutenir leur propre bien-être.

En outre, chaque employé de centre d'appels peut obtenir une formation pour la gestion des crises dans un environnement de centre d'appels. À ce jour, depuis le lancement de cette formation au début de 2021, le taux de satisfaction global des participants à l'égard de celle-ci est de 92 %.

Cette formation d'une journée a pour objectifs d'aider les employés à :

- améliorer leur capacité à reconnaître une crise émotionnelle ou mentale chez leurs collègues, chez leurs clients, ou chez eux-mêmes;

- déterminer les mécanismes d'adaptation qui les aideront à traverser une crise et à appliquer ces mécanismes;
- déterminer les outils qui permettront la désescalade des problèmes causés par une crise et à utiliser ces outils;
- connaître les ressources à leur disposition.

Le Ministère veille à ce que les employés obtiennent un soutien continu à mesure qu'ils progressent dans leur carrière dans les centres d'appels, grâce à la mise en place d'un cycle de formation de trois ans. Deux séances de formation d'une journée complète sont proposées aux employés lors de chaque exercice financier. Cette formation renforce les compétences techniques, les aptitudes interpersonnelles et les capacités de gestion autonome du bien-être et de la santé mentale dont les employés peuvent avoir besoin pour favoriser un environnement de travail positif.

Qualité des services offerts par les centres d'appels

En plus de soutenir les agents en leur donnant de la formation, Service Canada assure la prestation d'un service de haute qualité aux clients. Pour ce faire, le Ministère a recours au Programme national d'encadrement et de la qualité des centres d'appels (PNEQ).

En vertu de ce programme national, les appels reçus par les agents sont surveillés de façon continue. Les agents reçoivent régulièrement une rétroaction pour veiller à ce qu'ils fournissent aux clients des renseignements exacts et complets. La rétroaction peut comprendre de l'encadrement et l'élaboration de plans de formation adaptés aux besoins individuels. Il arrive que l'on effectue un suivi supplémentaire dans le cadre de ces plans pour s'assurer que le rendement s'améliore constamment. Pour garantir la cohérence du réseau, des séances d'étalonnage nationales sont organisées afin de s'assurer que les mêmes critères de contrôle sont appliqués dans tous les centres d'appels.

Dans le but de garantir la qualité du service, le PNEQ évalue certains éléments précis des appels reçus par les centres d'appels, notamment le professionnalisme, l'authentification, l'exactitude et la satisfaction des besoins des clients. Les éléments sont classés selon qu'ils répondent, répondent partiellement, ou ne répondent pas aux attentes en matière de qualité. Il convient de souligner que lorsque le programme classe un élément comme répondant partiellement aux attentes en matière de qualité, cela signifie que l'agent a satisfait de manière adéquate aux critères essentiels de cet élément, mais que des aspects mineurs n'ayant pas d'incidence sur le client sont à améliorer.

Au cours de 2022–23, 84,75 % des appels aux centres d'appels de l'assurance-emploi qui ont ainsi été analysés satisfaisaient de manière adéquate aux critères essentiels établis pour ces appels. L'élément précis « Fournir des informations exactes et complètes » est un indicateur clé du résultat obtenu pour le client. Pour cet élément, 88,87 % des appels aux centres d'appels de l'assurance-emploi qui ont été analysés satisfaisaient de manière adéquate aux critères essentiels.

En ce qui concerne le CSE, 95,59 % des appels surveillés satisfaisaient adéquatement aux critères essentiels pour les appels, et 95,60 % des appels du CSE qui ont été examinés satisfaisaient adéquatement aux critères essentiels pour l'élément « Fournir des informations exactes et complètes ».

En plus du programme officiel de qualité du Ministère, les clients peuvent parfois fournir des commentaires sur leur expérience de prestation de services, soit directement à un agent du centre d'appels, soit au Bureau de la satisfaction des clients. Un numéro d'identification est attribué à chaque agent des centres d'appels. Les clients peuvent demander ce numéro lors de n'importe quel appel, et le mentionner dans leurs commentaires.

4.3.3 En ligne

Canada.ca

Les clients sont invités à consulter le site Web principal du gouvernement du Canada pour trouver des informations détaillées sur le régime d'assurance-emploi.

Les services et les renseignements sur l'assurance-emploi en ligne ont continué de figurer parmi les contenus les plus consultés sur Canada.ca au cours de 2022–23.

En date du 31 mars 2023, on recensait 39 millions de visites sur l'ensemble des pages Web de l'assurance-emploi, comparativement à 60 millions au cours de 2021–22.

Les pages de l'assurance-emploi énumérées ci-dessous figurent parmi les pages Web d'EDSC les plus consultées dans les deux langues officielles au cours de 2022–23 :

- Déclarations de l'assurance-emploi;
- Prestations d'assurance-emploi;
- Assurance-emploi et prestations régulières – Présentation d'une demande;
- Relevé d'emploi sur le Web (RE Web);
- Communiquer avec l'assurance-emploi – Individus

Pages Web sur les prestations régulières d'assurance-emploi

Les pages sur les prestations régulières d'assurance-emploi ont reçu 7,2 millions de visites au cours de 2022–23, soit une diminution de 22 % par rapport à 2021–22. Parmi les personnes qui ont visité ces pages, 38 % ont ensuite lancé une application en utilisant AppliWeb, ce qui est similaire au taux de 39 % [8] observé au cours de 2021–22.

[8] *Erratum* : le rapport de l'exercice précédent indiquait erronément que ce pourcentage était de 46 %.

Pages Web sur les prestations de maternité et les prestations parentales

L'outil d'estimation donne accès à un calculateur interactif que les prestataires potentiels peuvent utiliser pour estimer le montant qu'ils pourraient recevoir s'ils demandaient des prestations de maternité ou des prestations parentales.

Au cours de 2022–23, les données montrent que :

- 421 097 clients ont utilisé l'outil d'estimation, qui a généré 879 045 estimations;
- les pages d'information sur les prestations de maternité et les prestations parentales de l'assurance-emploi ont été consultées 2,7 millions de fois, soit 10 % plus souvent qu'au cours de 2021–22;
- 15 % des visiteurs des pages consacrées aux prestations de maternité et aux prestations parentales ont ensuite présenté une demande de prestations.

Pages Web sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi

Les pages sur les prestations de maladie de l'assurance-emploi ont reçu 2,4 millions de visites au cours de 2022–23, soit 7 % de moins que lors de l'exercice précédent. Environ 26 % de ces visites ont mené à la préparation d'une demande.

Outils et services en ligne

Les clients utilisent les applications Web sécurisées d'EDSC pour accéder aux informations et effectuer des transactions. Les outils en ligne de l'assurance-emploi sont essentiels à la prestation des services.

AppliWeb

AppliWeb est l'outil en ligne que les demandeurs d'assurance-emploi peuvent utiliser en tout temps pour soumettre leur demande. Les demandeurs peuvent accéder à AppliWeb à partir de n'importe quel endroit disposant d'un accès à Internet, y compris dans les Centres Service Canada. Les renseignements transmis par les demandeurs sont automatiquement transférés au système de l'assurance-emploi et utilisés pour soutenir l'automatisation du traitement des demandes.

Illustration 4. Demandes présentées à l'aide d'AppliWeb

Pour en savoir plus sur AppliWeb, consultez l'annexe 4.3.3a.

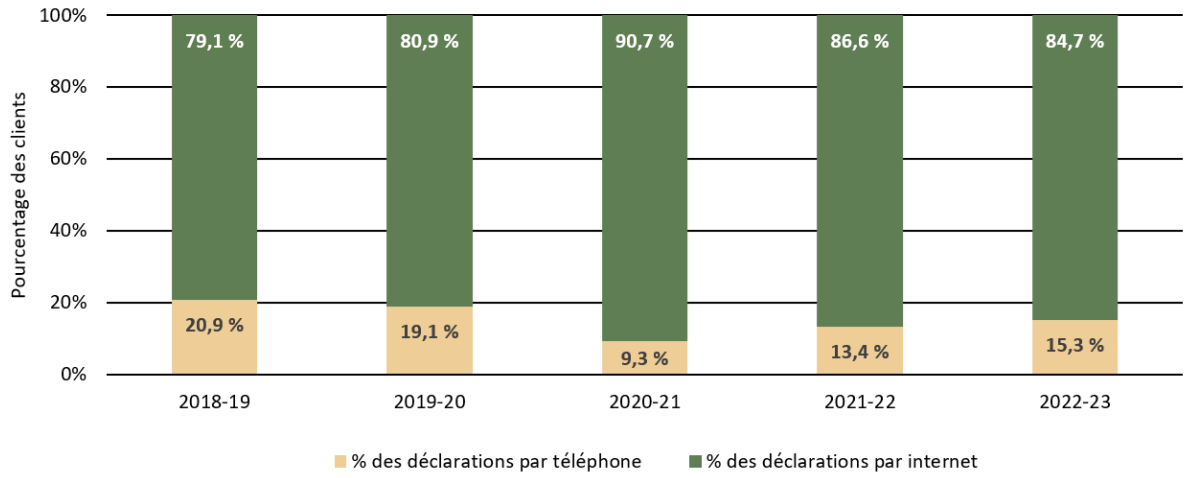
Production de déclarations électroniques

Toutes les deux semaines, les demandeurs doivent remplir des déclarations pour l'assurance-emploi et répondre à une série de questions. Leurs réponses permettent de déterminer s'ils ont droit à des prestations.

Les demandeurs peuvent remplir les déclarations électroniques à l'aide des services de déclaration par téléphone ou par Internet. Les deux services sont simples, sécurisés et toujours disponibles, mais le service de déclaration par Internet propose des questionnaires électroniques supplémentaires. Plutôt que de devoir communiquer avec le centre d'appels, les demandeurs sont invités à fournir les renseignements complémentaires directement dans leurs déclarations du prestataire. Les renseignements sont ensuite transférés instantanément au système de l'assurance-emploi, ce qui permet un traitement plus rapide des paiements pour les demandeurs.

Au cours de 2022–23, le service Internet est demeuré la méthode de déclaration électronique privilégiée pour l'assurance-emploi (84,7 %). Les autres déclarations électroniques (15,3 %) ont été remplies par téléphone, soit un taux semblable à ceux observés avant la pandémie.

Graphique 2. Méthodes privilégiées pour remplir les déclarations de l'assurance-emploi



Mon dossier Service Canada

Mon dossier Service Canada (MDSC) est un portail en ligne auquel il est possible d'accéder par le site Canada.ca. MDSC permet aux utilisateurs de consulter leur dossier et d'y mettre les renseignements à jour en ce qui concerne les programmes ci-dessous :

- Assurance-emploi;
- Régime de pensions du Canada (RPC);
- Programme de prestations d'invalidité du RPC;
- Sécurité de la vieillesse (SV).

MDSC est disponible 24 heures sur 24, sept jours sur sept, partout où il y a un accès à l'Internet, et il offre des options en libre-service. Le portail de MDSC contribue à rendre les services plus accessibles, plus exacts et plus opportuns pour les Canadiens. Par ailleurs, sur le portail en ligne sécurisé du MDSC, les utilisateurs peuvent accéder à un assistant virtuel (robot conversationnel) qui les aide à trouver des informations sur de nombreux programmes et services, y compris l'assurance-emploi. Au cours de 2022–23, un total de 327 127 séances de clavardage ont été menées.

Les demandeurs d'assurance-emploi peuvent utiliser MDSC pour :

- vérifier l'état de leurs demandes et de leurs transactions, y compris les renseignements sur les paiements;
- recevoir des informations de Service Canada au sujet de leur demande de prestations;
- obtenir leur feuillet d'impôt T4E;
- consulter les renseignements sur leurs demandes de prestations d'assurance-emploi antérieures;
- soumettre, consulter ou imprimer les documents à l'appui d'une demande;
- consulter et imprimer leurs relevés d'emploi électroniques.

Au cours de 2022–23, EDSC a introduit de nouvelles fonctionnalités permettant aux demandeurs de consulter, de télécharger et d'imprimer des copies des documents téléversés, y compris les lettres de décision de l'assurance-emploi. Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, 69 267 lettres de décision relatives à l'assurance-emploi ont été envoyées, et 84 % d'entre elles ont été consultées par les demandeurs à partir de MDSC.

On fait la promotion des services de l'assurance-emploi sur MDSC par l'entremise de Canada.ca et des centres d'appels de l'assurance-emploi, sur AppliWeb et dans les communications envoyées aux prestataires. Pour plus d'informations sur MDSC, consultez les annexes 4.3.3b et c.

Sécurité en ligne

Après son lancement au cours de 2020–21, l'authentification multifactorielle est devenue obligatoire pour tous les utilisateurs de MDSC au cours de 2021–22. Cette mesure de sécurité est restée en place au cours de 2022–23 et continue de protéger les renseignements personnels des utilisateurs et d'empêcher tout accès non autorisé à MDSC.

Littératie et accessibilité en ligne

Les 150 pages les plus populaires d'EDSC (qui génèrent plus de 90 % du trafic sur le site Web d'EDSC) continuent de répondre à la norme qui prévoit l'utilisation d'un langage correspondant à un niveau de littératie associé à 6 à 8 années de scolarité.

Au cours de 2022–23, EDSC a continué de respecter les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1 et de proposer :

- des fonctionnalités de haut niveau (AAA) qui permettent de respecter les normes d'accessibilité sur le Web;
- une collaboration continue avec la communauté des personnes aveugles et malvoyantes pour améliorer l'application mobile Guichet-Emplois;
- des services vocaux en tant que technologies d'assistance, notamment :
  - la publication de contenu adapté à la reconnaissance vocale sur Canada.ca;
  - l'optimisation des moteurs de recherche pour le contenu vocal.

4.3.4 Sondage sur l'expérience client pour 2022–23

EDSC s'efforce de répondre aux attentes des Canadiens en ce qui a trait à la prestation des services. Chaque année, le Ministère prend le pouls des clients à l'aide du sondage sur l'expérience client. Celui-ci permet de suivre l'évolution du degré de satisfaction des clients de Service Canada qui reçoivent une première décision, de mesurer les changements relatifs à l'utilisation des modes de prestation ou à la satisfaction des clients à leur égard, ainsi que d'évaluer la facilité, l'efficacité et la perception par rapport à l'expérience de service par mode de prestation et par programme. Les résultats du sondage sur l'expérience client sont utilisés pour surveiller le rendement de Service Canada en matière de prestation de services et les effets des changements apportés à la prestation de services, ainsi que pour prendre des mesures en vue de donner suite aux observations.

Les résultats[9] du sondage sur l'expérience client de 2022–23 pour les clients de l'assurance-emploi témoignent de l'expérience de service des prestataires qui ont reçu une première décision entre le 1er janvier et le 31 mars 2023, inclusivement. Il s'agit de la sixième vague de ce sondage annuel sur l'expérience client à l'échelle de Service Canada, celui-ci prenant le relais de l'examen de la qualité des services d'assurance-emploi réalisé en 2017.

Échantillon de clients de l'assurance-emploi, renseignements statistiques et erreurs statistiques

Pour le sondage de l'exercice visé par ce rapport, organisé par province et par territoire, EDSC a sélectionné un échantillon aléatoire de clients récents dans les bases de données administratives de l'assurance-emploi[10]. L'échantillon comprenait de nouveaux clients et des clients réguliers, qu'ils se soient vu accorder ou refuser des prestations (tous les types de prestations)[11]. Des clients de régions éloignées et de communautés autochtones ont été intégrés à l'échantillon en nombres suffisants pour qu'il soit possible d'analyser les enjeux entourant la prestation des services dans tous les programmes d'EDSC.

---

[9] Le rapport détaillé du sondage sur l'expérience client, y compris les résultats pour 2022–23, sera disponible au printemps 2024 sur le site Web de Bibliothèque et Archives Canada et sur Canada.ca.

[10] Les résultats globaux de l'enquête sur l'expérience client pour 2022-23 de l'assurance-emploi sont basés sur les réponses de 1035 clients qui ont soumis une demande et reçu un résultat de service en 2022-23. La marge d'erreur est de +/- 3,0 %. Pour les petits sous-groupes de répondants, l'entreprise de recherche calcule si une variation dans un résultat est statistiquement significative.

[11] Les demandes de renouvellement et de révision n'ont pas été incluses, car ces démarches interviennent après que les clients ont accédé au programme.

Principaux résultats du sondage sur l'expérience des clients de l'assurance-emploi

Résultats globaux

Les résultats du sondage sur l'expérience client de Service Canada pour 2022–23 ont montré que le taux de satisfaction globale des clients de l'assurance-emploi se situait à 78 %, ce qui est comparable aux 76 % de clients de l'assurance-emploi satisfaits au cours de 2021–22, mais inférieur aux 84 % de clients de l'assurance-emploi satisfaits au cours de 2020–21.

Groupes de clients

- Le taux de satisfaction était plus élevé parmi les groupes de clients suivants :
    - personnes âgées (60 ans et plus), qui se sont dites satisfaites à 87 %;
    - clients de l'assurance-emploi de la région de l'Atlantique, dont 90 % étaient satisfaits;
- Le taux de satisfaction global des clients autochtones (78 %) et des clients vulnérables qui utilisent rarement ou n'utilisent jamais les services en ligne (83 %) était similaire au taux de satisfaction de l'ensemble de la clientèle de l'assurance-emploi;
- Un taux de satisfaction plus faible a été constaté chez les clients handicapés (69 %) et chez les clients ayant des difficultés à accéder aux services (71 %).

Accessibilité des services

40% des clients de l'assurance-emploi, soit deux clients sur cinq, ont répondu qu'ils avaient rencontré un obstacle pour accéder aux services, comparativement à 43 % au cours de 2021–22. Les obstacles à l'accès vont du manque d'accès à Internet (8 %) ou à un appareil (8 %) à l'impossibilité de se rendre dans un bureau de Service Canada pendant les heures d'ouverture (21 % des clients de l'assurance-emploi).

Facteurs de satisfaction

L'amélioration des attributs de service suivants a eu des effets optimaux sur la satisfaction globale des clients de l'assurance-emploi au cours de 2022–23 :

- Délais raisonnables
    - 66 % des clients de l'assurance-emploi ont jugé raisonnable la rapidité de leur parcours[12], comparativement à 69 % des clients de l'assurance-emploi au cours de 2021–22;
- Obtention d'aide pour leur demande lorsqu'ils en ont besoin
    - 63 % des clients de l'assurance-emploi ont estimé qu'il était facile d'obtenir de l'aide pour leur demande de prestations lorsqu'ils en avaient besoin, contre 58 % des clients de l'assurance-emploi au cours de 2021–22;

[12] Le parcours des clients s'amorce au moment où ils commencent à recueillir des informations et se termine lorsqu'ils reçoivent une décision.

- Réception d'informations cohérentes
    - 78 % des clients de l'assurance-emploi ont estimé que les informations qu'ils avaient reçues étaient cohérentes tout au long de leur parcours, comparativement à 76 % des clients de l'assurance-emploi au cours de 2021–22.

Satisfaction à l'égard des modes de prestation de services

La satisfaction des clients de l'assurance-emploi à l'égard des différents modes de prestation de services a évolué comme suit (consulter l'annexe 4.3.4a) :

- La satisfaction à l'égard du centre d'appels spécialisés a augmenté. Elle est passée de 63 % (2021–22) à 71 % (2022–23);
- La satisfaction à l'égard du mode de prestation en ligne est demeurée stable à 72 % au cours de 2022–23, comparativement à 71 % au cours de 2021–22;
- La satisfaction à l'égard du mode de prestation en personne est demeurée stable à 73 %, tant au cours de 2022–23 que de 2021–22.

Utilisation des modes de prestation de services

- Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, 36 % des clients de l'assurance-emploi ont affirmé avoir terminé leur parcours en utilisant uniquement des outils en libre-service (sans aide par téléphone ou en personne), soit une baisse par rapport au taux de 43 % recensé au cours de 2021–22;
- 25 % des clients de l'assurance-emploi ont déclaré avoir utilisé le service en personne à un moment de leur parcours, ce qui représente une augmentation par rapport aux 18 % enregistrés au cours de 2021–22;
- Comparativement à l'exercice précédent, les clients de l'assurance-emploi ont indiqué qu'ils étaient plus enclins à utiliser le mode de prestation en personne à toutes les étapes de leur parcours client; ils étaient également moins susceptibles d'avoir utilisé le mode libre-service à l'étape de la présentation de la demande;
- Les clients de l'assurance-emploi étaient également plus susceptibles d'avoir utilisé le libre-service assisté (modes de prestation en libre-service et par téléphone) aux stades de la prise de renseignements ou de la présentation de la demande. Le téléphone est demeuré le mode de prestation privilégié au stade du suivi.

4.4 Réception et traitement des demandes

4.4.1 Réception des demandes des employeurs

Relevés d'emploi

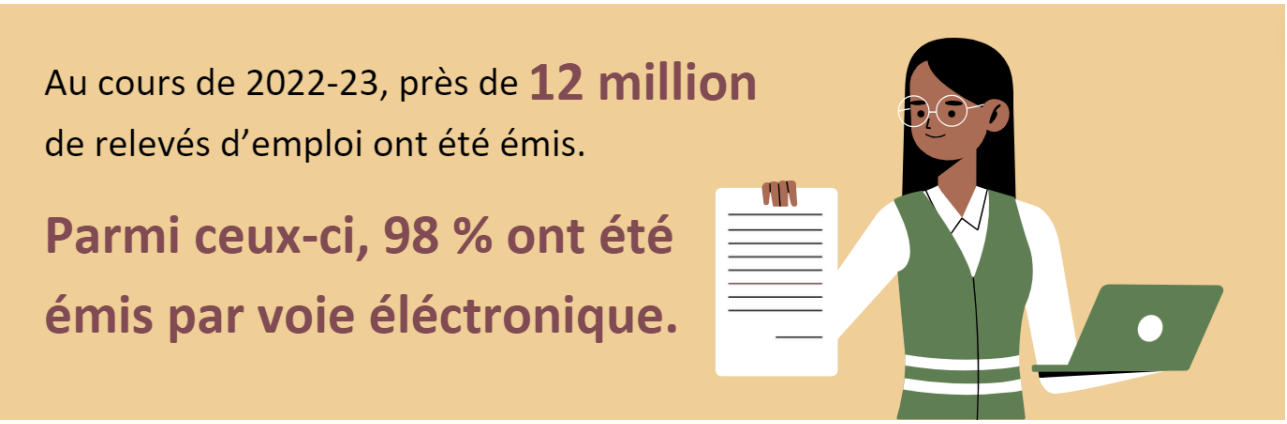
Les relevés d'emploi (RE) sont des formulaires électroniques ou en format papier produits par l'employeur pour fournir des informations sur les antécédents de travail d'un employé. Les relevés d'emploi sont au cœur du traitement de l'assurance-emploi. Lorsque les prestataires présentent des demandes d'assurance-emploi, Service Canada utilise les relevés d'emploi pour :

- déterminer l'admissibilité aux prestations;

- calculer le taux de prestations;
- calculer le nombre de semaines de droit à des prestations.

Les employeurs et les fournisseurs de services de paie jouent un rôle crucial dans le traitement des demandes d'assurance-emploi. Afin d'éviter les retards de paiement des prestations d'assurance-emploi aux employés qui y ont droit, l'employeur doit remplir les relevés d'emploi de manière exacte et en temps opportun. Le fait de ne pas émettre de relevés d'emploi ou d'émettre des relevés d'emploi de façon incorrecte ou en retard peut avoir des répercussions sur les paiements versés aux prestataires admissibles puisqu'une recherche manuelle de faits auprès des employeurs ou encore certaines interventions pourraient s'avérer nécessaires pour traiter ces demandes.

Illustration 5. Nombre de relevés d'emploi produits



Pour en savoir plus sur la répartition des relevés d'emploi électroniques et des relevés papier, consultez l'annexe 4.4.1a.

Relevés d'emploi électroniques

Service Canada encourage les employeurs à produire des relevés d'emploi électroniques à l'aide de l'application RE Web, car cette méthode offre de nombreux avantages :

- plus besoin pour les employeurs de commander, de remplir et d'envoyer des relevés d'emploi sur papier;
- plus besoin pour les employés de fournir leur relevés d'emploi sur papier à Service Canada;
- transfert instantané des informations vers les fichiers de l'assurance-emploi;
- réduction des erreurs dues à la saisie manuelle des relevés d'emploi sur papier.

Au cours de 2022–23, 42 939 employeurs se sont inscrits aux RE Web, comparativement à 40 231 au cours de 2021–22.

Pour en savoir plus sur les relevés d'emploi électroniques, consultez les annexes 4.4.1b et c.

L'intelligence artificielle au service de l'examen des relevés d'emploi

Lorsqu'ils produisent des relevés d'emploi (RE) pour leurs employés, de nombreux employeurs ajoutent des commentaires en texte libre pour fournir des informations supplémentaires. Les systèmes de l'assurance-emploi ne peuvent pas automatiser le traitement des demandes comportant des relevés d'emploi ainsi annotés, car les agents doivent examiner et traiter manuellement les informations contenues dans les commentaires.

En 2020, Service Canada a commencé à utiliser un modèle d'intelligence artificielle (IA) pour traiter les commentaires ajoutés par les employeurs sur les relevés d'emploi. Le modèle d'IA réduit le besoin d'intervention humaine et facilite l'automatisation du traitement des demandes. Au cours de 2022–23, un pourcentage de commentaires similaire à celui de l'exercice précédent a été traité par l'IA.

Tableau 6. Pourcentage des commentaires sur les relevés d'emploi (RE) traités par l'intelligence artificielle (IA)

Exercice financier	2020–21	2021–22	2022–23
Nombre de RE comportant des commentaires	1 250 000	1 300 000	910 000
% traité par l'IA	47,9 %	34,5 %	33,7 %

4.4.2 Réception et traitement des demandes des prestataires

Un réseau national d'agents traite les demandes d'assurance-emploi. Ces agents trient et examinent les demandes d'assurance-emploi et prennent des décisions au sujet de ces demandes à l'aide des systèmes de traitement de l'assurance-emploi. Ces systèmes automatisent le traitement des demandes de prestations et la gestion de la charge de travail.

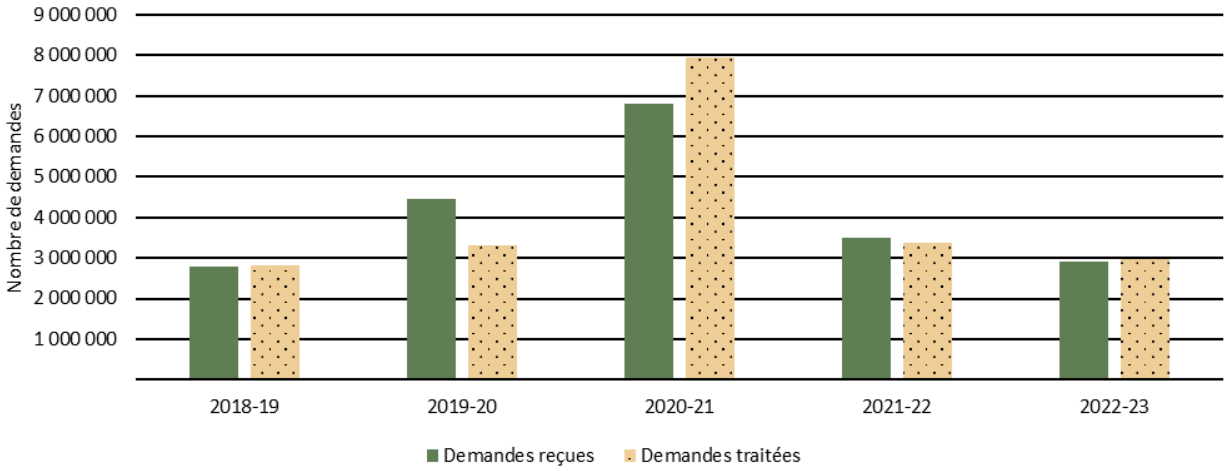
Demandes reçues

Au cours de 2022–23, 2 904 173 demandes d'assurance-emploi ont été reçues, comparativement à 3 512 858 au cours de 2021–22, une diminution qui indique un retour aux volumes observés avant la pandémie.

Demandes traitées

Au cours de 2022–23, le Ministère a traité 2 975 644 demandes d'assurance-emploi, comparativement à 3 387 201 au cours de 2021–22. Le délai moyen pour qu'un demandeur admissible reçoive un premier paiement était de 24 jours après le dépôt de la demande, comparativement à 18 jours au cours de 2021–22.

Graphique 3. Demandes reçues et traitées



EDSC a pour objectif d'envoyer les avis relatifs aux paiements ou aux non-paiements des prestations d'assurance-emploi dans les 28 jours civils suivant le dépôt de la demande de prestations dans 80 % des cas. Pendant la pandémie de la COVID-19, les modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* et les mesures temporaires simplifiées ont permis d'accroître l'automatisation du traitement des demandes, ce qui a eu pour effet d'accélérer les délais de traitement. Ces mesures simplifiées ont pris fin en septembre 2022, entraînant une réduction de l'automatisation du traitement des demandes et augmentant la nécessité d'une intervention manuelle. Cela a grandement contribué à allonger les délais de traitement par rapport à ceux observés lors de 2021–22.

Tableau 7. Pourcentage de demandes traitées dans un certain nombre de jours

Nombre de jours	28 jours	De 29 à 35 jours	De 36 à 42 jours	De 43 à 49 jours	50 jours et plus
2021–22	85,4 %	4,8 %	2,7 %	2,0 %	5,1 %
2022–23	76,2 %	5,0 %	3,5 %	3,2 %	12,0 %

Pour plus d'informations sur les demandes traitées, la rapidité des paiements et les demandes automatisées, consulter les annexes 4.4.2a à c.

Stratégies d'amélioration

Inventaire des demandes

Service Canada reçoit régulièrement de nouveaux renseignements concernant des demandes d'assurance-emploi qui ont déjà été traitées. Les agents doivent alors examiner ces demandes. En raison d'une augmentation du nombre de demandes au cours des dernières années attribuable en partie à la pandémie de la COVID 19, le Ministère a choisi de concentrer ses activités sur le traitement des nouvelles demandes afin de s'assurer que les demandeurs reçoivent leurs paiements en temps opportun. Par conséquent, on a accumulé un arriéré considérable de demandes en attente d'examen.

La plupart des demandes de l'arriéré exigent l'intervention d'agents d'expérience qui ont suivi toutes les formations requises. Au cours de 2021–22, seul un nombre limité d'agents possédaient toutes les connaissances requises pour réviser les demandes.

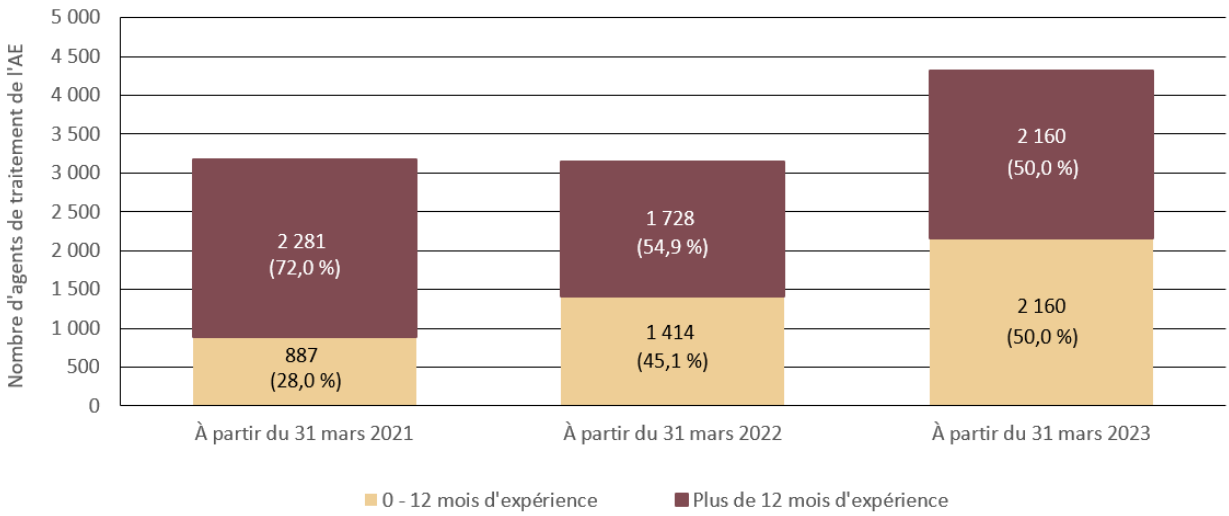
Au cours de 2022–23, le Ministère a mis en œuvre une stratégie pluriannuelle visant à réduire cet arriéré à un niveau viable et à accroître sa capacité à respecter les normes de service. Au cours de l'exercice financier visé par le présent rapport, les mesures suivantes ont été mises en place :

- recrutement de nouvelles ressources et amélioration des compétences du personnel en place;
- intégration des effectifs afin de mieux gérer les périodes de pointe de la charge de travail.

Embauches et formation

Au cours de 2022–23, EDSC a augmenté ses effectifs et a continué à former de nouveaux employés ainsi que des employés expérimentés afin de maintenir les activités de traitement de l'assurance–emploi. Le Ministère a embauché et formé 640 personnes supplémentaires en vue de s'assurer de répondre aux normes de service dans le futur.

Graphique 4. Nombre d'employés chargés du traitement des demandes d'assurance-emploi possédant plus de douze mois d'expérience



Les nouveaux agents doivent suivre une formation approfondie, et il faut compter jusqu'à deux ans avant qu'ils soient en mesure d'accomplir toutes les tâches d'un agent de traitement de l'assurance-emploi. Le programme de formation est composé de plusieurs modules échelonnés dans le temps. La formation est conçue pour :

- gérer un effectif comportant un grand nombre d'agents en formation;
- s'adapter continuellement aux modifications apportées aux lois;
- exécuter le plan de la direction pour combler les besoins futurs en matière d'embauche.

Comme ce fut le cas lors des exercices précédents, Service Canada a connu un taux de roulement constant parmi le personnel chargé du traitement des demandes d'assurance-emploi, principalement en raison de l'évolution de carrière des employés expérimentés, qui ont accédé à des postes de gestion et à des postes exigeant une certaine expertise. Pour atténuer les répercussions engendrées par le roulement du personnel, le Ministère a déployé des efforts supplémentaires en vue de former ses employés moins expérimentés et de perfectionner leurs compétences.

Les résultats de cette initiative de recrutement et de formation sur les opérations de traitement de l'assurance-emploi seront présentés dans les prochaines éditions de ce rapport.

Charge de travail et main-d'œuvre intégrées

Au cours de 2022–23, le Ministère a mis en œuvre la stratégie de la charge de travail et de la main-d'œuvre intégrées, qui combine le personnel des centres d'appels et le personnel chargé du traitement afin de mieux gérer les périodes de pointe de la charge de travail.

En fonction du volume d'appels reçus par le centre d'appels de l'assurance-emploi au cours d'une semaine, ces agents sont affectés là où l'on a le plus besoin d'eux, que ce soit pour répondre au téléphone pendant les périodes d'affluence du centre d'appels ou traiter les demandes d'assurance-emploi. Normalement, le personnel des centres d'appels ne peut prendre que des décisions simples concernant les demandes d'assurance-emploi. Grâce à cette stratégie, le personnel peut, tout en étant au téléphone avec les demandeurs, traiter des dossiers qui seraient autrement envoyés au centre de traitement. En élargissant les services offerts par téléphone, la stratégie de la charge de travail et de la main-d'œuvre intégrées permet d'accélérer les délais de traitement des demandes.

Au cours de l'exercice financier visé par le présent rapport, cette initiative a permis aux agents de résoudre 87 % des appels sans qu'aucune question ou décision ne soit laissée en suspens.

4.5 Qualité du service

Les Canadiens s'attendent à une gestion judicieuse du régime de l'assurance-emploi et souhaitent que l'on rende compte de son intégrité. Afin de prévenir, de détecter et de gérer les erreurs pendant et après le traitement des demandes, Service Canada dispose d'activités, de processus et d'outils bien établis. Ces activités d'assurance de la qualité visent à garantir que les bonnes personnes reçoivent les bonnes prestations et que le montant de celles-ci soit exact dès le départ. Elles améliorent la qualité des services de l'assurance-emploi, renforcent l'intégrité des programmes d'EDSC et témoignent d'une gestion efficace et prudente des fonds publics. En voici quelques exemples :

- la correction des relevés d'emploi par le personnel chargé du traitement afin de s'assurer que le calcul des prestations est exact;
- la vérification des motifs de cessation d'emploi pour confirmer l'admissibilité.

Étant donné leur nature préventive, ces activités ont une incidence sur le nombre d'erreurs détectées dans le cadre de programmes de contrôle de la qualité qui interviennent après le traitement des demandes.

EDSC gère deux programmes de contrôle de la qualité qui permettent de s'assurer que les demandeurs reçoivent les prestations auxquelles ils ont droit :

- le programme de vérification de l'exactitude des paiements (VEP) de l'assurance-emploi;
- le programme d'excellence, d'exactitude et de la qualité du traitement (PEEQT).

En août 2022, le Ministère a créé le Conseil de la qualité de l'assurance-emploi. Cette entité regroupe des fonctionnaires de l'ensemble du régime d'assurance-emploi et a pour mission d'analyser les résultats du programme de VEP et du PEEQT et de définir des ébauches de solution en vue de résoudre des problèmes de qualité connus. Les résultats des travaux du Conseil de la qualité de l'assurance-emploi feront l'objet d'un examen dans les prochaines versions de ce rapport.

4.5.1 Vérification de l'exactitude des paiements de l'assurance-emploi

L'objectif du programme de Vérification de l'exactitude des paiements (VEP) consiste à évaluer l'exactitude des paiements de prestations d'assurance-emploi en effectuant des examens de qualité sur des échantillons aléatoires statistiquement valides de comptes d'assurance-emploi. En ayant recours à ce processus, le Ministère peut établir des estimations d'erreurs monétaires annualisées et des taux d'exactitude de paiements dans le cadre du régime d'assurance-emploi.

Échantillon utilisé pour la vérification de l'exactitude des paiements

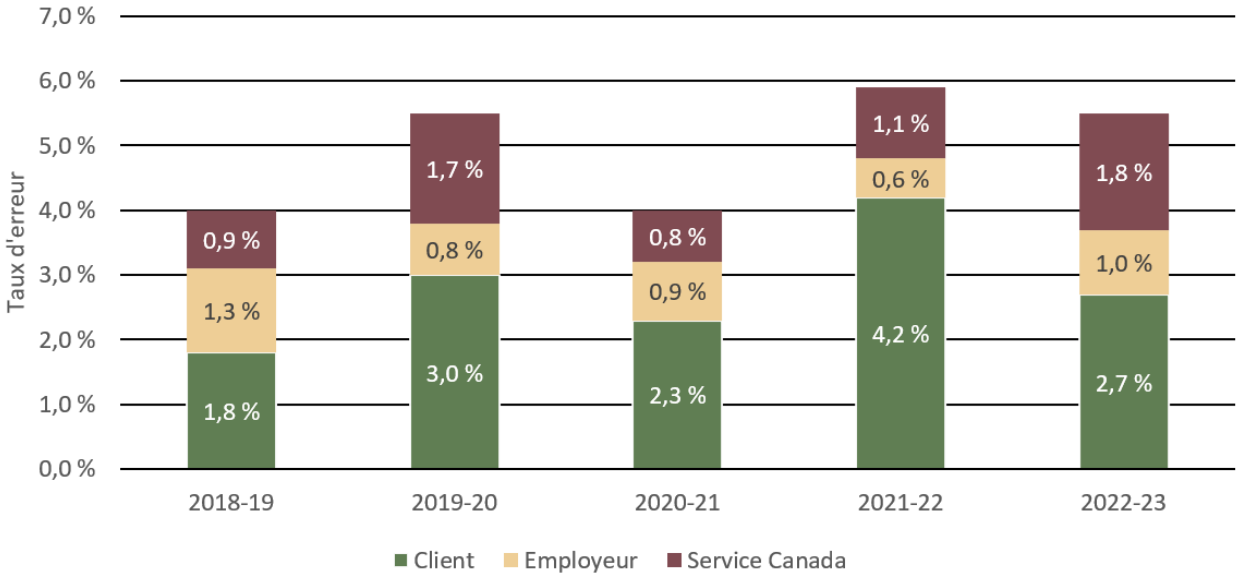
Pour l'exercice financier 2022–23, l'échantillon utilisé pour la VEP de l'assurance-emploi était composé de dossiers sélectionnés sur une base mensuelle à l'aide d'une méthode d'échantillonnage aléatoire simple (EAS) stratifié. Les estimations ont été produites à partir des résultats combinés sur douze mois, sur la base d'un total de 504 dossiers examinés.

Résultats de la vérification de l'exactitude des paiements de l'assurance-emploi

EDSC s'est fixé comme cible un taux d'exactitude de 95 % des prestations d'assurance-emploi versées. Les erreurs cernées dans le programme de VEP liés à l'assurance-emploi sont classées par source et comprennent les erreurs générées par les clients, les employeurs et Service Canada. Comme ce fut le cas lors de l'exercice financier précédent, le taux d'exactitude observé dans le cadre de la VEP sur l'assurance-emploi pour 2022–23 est de 94,5 %, ce qui est légèrement inférieur à la norme (consulter l'annexe 4.5.1a).

Taux d'erreur

Graphique 5. Taux d'erreur (clients, employeurs, Service Canada)



Remarque : La méthode d'échantillonnage du programme de VEP a été modifiée : au cours de 2021–22, une combinaison d'échantillonnage en unités monétaires (EUM) et d'échantillonnage aléatoire simple (EAS) a été utilisée, car il s'agissait d'une période de transition. Toutefois, au cours de 2022–23, la méthode d'échantillonnage a été entièrement modifiée, et le programme a utilisé l'EAS tout au long de l'exercice financier.
Par conséquent, il convient de faire preuve de grande prudence en ce qui a trait à l'analyse des tendances ou à tout autre type d'analyse basée sur des comparaisons ou des changements d'une année sur l'autre, ou encore aux chiffres ventilés concernant la source d'erreur ou le type de prestation, en raison des changements apportés à la méthodologie d'échantillonnage et à la taille des échantillons.

Taux d'erreur des clients

Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, le taux d'erreur des clients se situait à 2,7 %. Alors qu'un petit nombre d'erreurs décelées étaient basées sur les informations dont disposait le Ministère lors de l'établissement de la demande initiale, la plupart des erreurs concernant les clients ont été cernées grâce à des enquêtes supplémentaires menées par l'équipe des services de qualité et se sont produites alors que les clients percevaient des prestations.

Parmi les erreurs de ce type, on peut citer la déclaration incorrecte de revenus par les clients lorsqu'ils perçoivent des prestations et l'omission de déclarer le refus d'un emploi, une démission, ou un licenciement.

Service Canada se consacre activement à explorer des stratégies qui permettront de définir des solutions en vue de réduire la fréquence de ces problèmes.

Taux d'erreur des employeurs

Les erreurs attribuées aux employeurs ont représenté 1,0 % des problèmes cernés dans le cadre du programme de VEP de l'assurance-emploi au cours de cet exercice financier. Ces erreurs résultent d'informations erronées déclarées par l'employeur sur le relevé d'emploi, notamment le nombre d'heures travaillées, la rémunération assurée ou les dates d'emploi, et peuvent entraîner une

détermination incorrecte de la date de début de la demande ou un calcul inexact des semaines d'admissibilité ou du taux de prestations.

Afin de détecter les erreurs des employeurs dans les dossiers échantillonnés, les analystes du programme de VEP vérifient auprès des employeurs l'exactitude de tous les relevés d'emploi utilisés pour établir les demandes. Les relevés d'emploi électroniques réduisent les risques d'erreurs et représentent environ 95 % des relevés d'emploi vérifiés dans le cadre de la VEP. Le Ministère continue d'analyser les erreurs commises par les employeurs afin d'en comprendre les causes et de déterminer leur valeur financière, ainsi que d'explorer des avenues qui permettraient de les éviter.

Taux d'erreur de Service Canada

Enfin, les erreurs attribuées au personnel de traitement de Service Canada représentent 1,8 % des erreurs recensées au cours de 2022–23. Bien que les erreurs attribuables à Service Canada varient d'une année à l'autre, deux erreurs récurrentes ont été cernées dans le cadre du programme de VEP liés à l'assurance-emploi :

- Ne pas obtenir d'informations supplémentaires de la part de l'employeur ou du client lorsque des informations sont manquantes ou lorsque les informations fournies ne sont pas claires;
- Erreurs dans la saisie des données lorsque des entrées manuelles sont nécessaires.

Le Conseil de la qualité de l'assurance-emploi enquête activement sur ces erreurs afin de cerner les domaines à améliorer et d'accroître la précision. Service Canada poursuit ses efforts pour automatiser le traitement des demandes et améliorer les politiques, les procédures et les outils, dans le but de réduire efficacement les taux d'erreur.

4.5.2 Programme d'excellence, d'exactitude et de la qualité du traitement

Le Programme d'excellence, d'exactitude et de la qualité du traitement (PEEQT) de l'assurance-emploi a été lancé en mai 2022. À l'aide du PEEQT, EDSC fournit des rétroactions pertinentes aux employés et aux membres de la direction en ce qui concerne la capacité des employés à appliquer adéquatement les lois, les politiques et les procédures qui encadrent le traitement des dossiers dans les programmes de base. Le PEEQT est né de la fusion du programme de Rétroaction individuelle sur la qualité (RIQ) et du programme de Vérification de l'exactitude du traitement (VET). Cette consolidation avait pour but d'améliorer l'efficacité et la rentabilité des activités de contrôle de la qualité tout en contribuant à l'engagement continu d'affiner les processus et de maintenir des normes élevées concernant le traitement des dossiers du programme.

Les résultats du PEEQT sont communiqués tous les trimestres à la direction et au nouveau comité du Conseil de la qualité. Les données agrégées du programme fournissent au Conseil de la qualité de l'assurance-emploi des renseignements opérationnels précieux sur les enjeux qui ont une incidence sur l'exactitude des paiements et du traitement, et soutiennent l'organisation dans son cycle d'amélioration continue.

Échantillon utilisé pour le PEEQT

Les examens du PEEQT pour l'assurance-emploi ont commencé en mai 2022. Les dossiers retenus pour l'examen ont été sélectionnés par une méthode d'échantillonnage aléatoire. Au cours de l'exercice financier 2022–23, l'organisation s'est engagée à examiner un certain nombre d'articles de travail pour chaque membre de son personnel chargé du traitement. Au total, 19 640 articles de travail ont fait l'objet d'un examen au cours de l'exercice financier. Les résultats du PEEQT fournissent des données sur les dossiers contenant des erreurs qui ont une incidence sur les clients (paiement, droit ou admissibilité), de même que des données sur des dossiers pour lesquels des non-conformités aux processus opérationnels ont été observées, sans toutefois toucher directement les clients.

Résultats des examens réalisés dans le cadre du PEEQT

L'objectif d'exactitude du traitement établi en vertu du PEEQT de Service Canada (fixé à 80 % en tant que norme de l'industrie par le Comité national des opérations) a été atteint au cours du dernier exercice financier, avec un taux d'exactitude de 80 %. Plus précisément, puisque les rapports du PEEQT sur les erreurs comprennent à la fois les erreurs confirmées et les erreurs potentielles, au moins 80 % des articles de travail qui ont fait l'objet d'examens ne contenaient aucun problème susceptible d'avoir une incidence sur les résultats des clients. Les Services de qualité du PEEQT collaborent étroitement avec les conseillers en expertise opérationnelle (CEO) pour garantir la cohérence et l'exactitude des données grâce à des séances d'étalonnage bihebdomadaires régulières. En outre, le PEEQT fournit des informations précieuses sur les problèmes de traitement qui, bien qu'ils ne touchent pas directement les clients, permettent à Service Canada de cerner les domaines à améliorer et de renforcer son efficacité et son efficience.

4.5.3 Examens de conformité

Les activités d'intégrité d'EDSC se concentrent principalement sur la détection, les plus importantes de ces activités étant orientées vers les examens de conformité, qui visent à confirmer que les demandeurs remplissent les critères d'admissibilité et à recouvrer les trop-payés auprès des demandeurs inadmissibles. Le Ministère utilise une variété d'outils et de processus pour aider à déceler et à traiter les cas d'erreurs, d'abus et de fraude.

Au cours de 2022–23, EDSC a effectué plus de 162 000 examens de conformité relatifs au régime d'assurance-emploi. Ce chiffre est nettement supérieur aux quelque 93 000 examens effectués au cours de l'exercice financier précédent, mais il n'a pas retrouvé le niveau atteint avant la pandémie de la COVID-19 (324 000 lors de 2018–19, soit le dernier exercice complet avant la pandémie). Cela s'explique en grande partie par l'affectation de ressources à la résolution des problèmes liés aux prestations d'urgence mises en place pendant la pandémie.

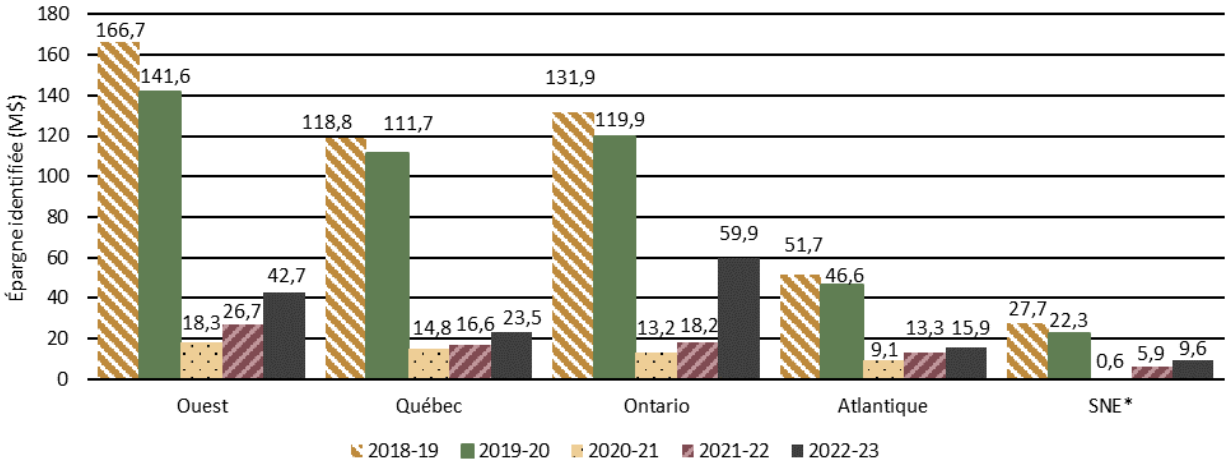
En général, ces examens de conformité mettent au jour des cas d'erreurs de la part des prestataires concernant le travail et les revenus non déclarés. Les erreurs intentionnelles les plus courantes sont celles où un demandeur commet volontairement une erreur, notamment :

- omet de déclarer son travail, ses revenus ou son revenu indépendant;

- omet de déclarer les périodes où il n'était pas disponible pour travailler;
- omet de déclarer ses absences du Canada.

Les examens de conformité génèrent des économies importantes pour le Compte des opérations de l'assurance-emploi. Au cours de 2022–23, des économies de 151,6 millions de dollars ont ainsi été réalisées (voir le graphique 6 ci-dessous).

Graphique 6. Total des économies nettes établies (en millions de dollars) grâce aux activités d'intégrité



*SNE : Services nationaux d'enquête. Les cas d'absences non déclarées du Canada pendant une période de prestations d'assurance-emploi et le Programme d'avis d'embauche sont gérés de façon centralisée par un centre des Services nationaux d'enquête (SNE), situé à Miramichi, au Nouveau-Brunswick.
Remarque : Les chiffres (en M$) sont arrondis à la centaine de milliers de dollars près. Les montants nationaux ont été calculés à partir des données brutes.

Les économies correspondent aux trop-payés recouvrés et aux pénalités. Ces efforts profitent à la fois aux employés et aux employeurs qui paient des cotisations d'assurance-emploi, car les économies réalisées réduisent le coût global du régime d'assurance-emploi lorsque les trop-payés sont recouvrés.

EDSC utilise plusieurs méthodes pour recouvrer les trop-payés auprès des prestataires de l'assurance-emploi, notamment :

- le recouvrement automatique des sommes dues à partir des demandes de prestations d'assurance-emploi actives (le montant intégral ou une déduction partielle convenue);
- les paiements volontaires en espèces, ou le recouvrement de la dette par l'Agence du revenu du Canada au moyen d'un calendrier de remboursement convenu.
- les compensations d'impôt[13].

[13] Le processus de compensation consiste à appliquer de façon proactive les remboursements d'impôt et les paiements de prestations (comme le crédit pour la TPS/TVH) aux dettes contractées auprès du gouvernement.

Établir un équilibre entre les mesures d'intégrité et l'expérience client

L'équilibre entre la mise en place de mesures d'intégrité solides et les besoins et attentes des clients constitue une priorité pour le Ministère. Ce dernier a pris des mesures pour faire face à l'augmentation des activités frauduleuses d'obtention de prestations d'assurance-emploi résultant de vols d'identité afin d'atténuer les répercussions sur les demandeurs d'assurance-emploi légitimes. Des capacités avancées d'analyse de données et de renseignement ont été exploitées pour améliorer la détection des activités frauduleuses, et de nouvelles solutions informatiques ont été mises au point pour gérer les cybervulnérabilités potentielles. De nouveaux processus ont été mis en place de façon rapide et efficace afin d'éviter que des paiements ne parviennent à d'éventuels fraudeurs. L'ensemble de ces mesures a permis de réduire le risque que des prestataires légitimes ne bénéficient pas de prestations ou ne reçoivent pas les paiements de celles-ci à temps.

Au cours de 2022–23, le Ministère a élaboré un plan d'action intégré pour résoudre les activités potentiellement frauduleuses liées aux dossiers des clients et pour veiller à ce que les demandeurs reçoivent les prestations auxquelles ils ont droit en temps opportun. En conséquence, les processus et les procédures ont été revus et rationalisés afin d'augmenter la résolution des dossiers au premier point de contact pour le client (CSC, centre d'appels de l'assurance-emploi), lorsque cela est possible. Ce plan d'action a finalement permis de résorber l'arriéré des demandes en suspens, et le Ministère a été en mesure de traiter de manière proactive les dossiers concernant des vols d'identité.

Prestation d'assurance-emploi d'urgence

Au cours de 2022–23, les activités de vérification et de rapprochement après paiement de la prestation d'assurance-emploi d'urgence se sont poursuivies et ont porté principalement sur la confirmation du respect de la condition d'admissibilité relative au revenu admissible (prestataires ayant gagné moins de 5 000 $ avant impôts en 2019 ou au cours des 52 semaines précédant la demande). Le Ministère a effectué près de 31 000 examens et réalisé des économies d'environ 51 millions de dollars. À l'avenir, ces activités se poursuivront conformément au plan opérationnel pluriannuel du Ministère.

4.5.4 Évolution de l'intégrité au sein du Ministère

Les efforts de transformation d'EDSC, comme la Modernisation du versement des prestations, représentent une occasion d'intégrer de nouvelles technologies au processus d'intégrité. Par la conception d'une approche proactive et l'utilisation d'outils analytiques, EDSC améliorera davantage l'exactitude des paiements et assurera une saine gestion des fonds publics.

Au cours de 2022–23, le Ministère a continué d'améliorer ses systèmes, processus et services d'intégrité afin de renforcer la gestion du régime d'assurance-emploi. En voici quelques exemples :

- mise en œuvre du système de téléversement de documents dans le cadre des enquêtes d'intégrité afin de fournir aux clients un accès direct aux mises à jour;
- utilisation de solutions automatisées et de veille stratégique pour améliorer le processus d'enquête;

- recours à l'analyse de données et à l'informatique décisionnelle pour corriger les feuillets T4E associés à de fausses déclarations d'identité avant qu'ils ne soient délivrés aux véritables détenteurs de NAS.

Initiatives visant la qualité des opérations d'intégrité

Le Ministère a mis en place un programme national de gestion de la qualité afin de garantir un niveau élevé de qualité et d'uniformité dans les activités d'enquête. Il s'agit notamment de mener des activités approfondies de contrôle de la qualité pour mesurer le rendement au travail en ce qui concerne le traitement des enquêtes. Les résultats de ces activités déterminent le type de mesures correctives à mettre en œuvre, y compris :

- la modification du matériel de formation;
- les directives nationales;
- l'amélioration des politiques et des systèmes.

Au cours de 2022–23, EDSC a mis en œuvre un programme révisé d'assurance qualité de l'intégrité afin d'évaluer l'exactitude ou le suivi des enquêtes menées par les experts régionaux. Les enquêtes qui ont déjà fait l'objet d'un contrôle sont évaluées pour s'assurer que les lignes directrices en matière de qualité et les interprétations sont appliquées de manière cohérente dans toutes les régions et pour réduire ou prévenir tout parti pris relativement au contrôle des résultats.

Les résultats font l'objet d'un suivi et d'un rapport à l'échelle régionale et nationale. Ils sont utilisés pour indiquer les tendances, et déterminer les pratiques exemplaires et les domaines à améliorer.

Gestion de l'identité

L'exactitude des données du Registre d'assurance sociale (RAS) est fondamentale pour tous les programmes et services qui utilisent le numéro d'assurance sociale (NAS) pour obtenir les dossiers de numéros d'assurance sociale appropriés à des fins de validation. Le régime d'assurance-emploi dépend de l'exactitude des résultats du RAS pour assurer l'intégrité de ses activités. Le programme de NAS maintient l'exactitude du RAS en suivant des pratiques strictes de gestion de l'identité et de la qualité. Il s'agit notamment d'arrimer les procédures du programme à l'ensemble de politiques de gestion de l'identité d'EDSC, qui a été mis à jour. Ces pratiques sont conçues pour garantir que les prestataires qui demandent un NAS (ou qui mettent à jour leur dossier de NAS) sont correctement identifiés et que les dossiers de NAS sont exacts. Le programme de NAS valide électroniquement les renseignements relatifs à l'identité du demandeur auprès de la source émettrice au moment d'effectuer la plupart des transactions. Lorsque les renseignements sont validés, le risque d'erreurs critiques lors du traitement des transactions du NAS est considérablement réduit.

Les demandes d'assurance-emploi en ligne sont facilitées en partie par la validation électronique de l'identité des demandeurs avec le RAS en temps réel. Cela représente environ 35 millions de validations par année. Ces efforts garantissent non seulement que le processus de demande est efficace, mais aussi que la personne qui demande les prestations est la véritable titulaire du NAS.

Gestion des risques

Afin que les ressources soient affectées aux cas à risque élevé, EDSC utilise diverses stratégies axées sur le risque pour améliorer l'intégrité globale du régime d'assurance-emploi. Ces cas sont plus susceptibles de fausses déclarations, d'abus, d'erreurs de paiement ou de fraude. La détection et le repérage des problèmes potentiels dans les cas à haut risque dès les premières étapes du cycle de vie des prestations permettent au Ministère d'affecter les ressources en matière d'intégrité aux activités d'enquête les plus prioritaires.

En général, le nombre d'examens administratifs et d'enquêtes de l'assurance-emploi qui sont effectués annuellement correspond au nombre de cas qui sont considérés comme présentant un risque élevé. Toutefois, au cours d'une année donnée, le volume peut varier en fonction de la nature et de l'importance changeantes des risques détectés.

EDSC dispose également d'une fonction d'analyse des risques pour évaluer les risques liés à l'intégrité des programmes et mieux comprendre la cause fondamentale des « erreurs de paiement ». Cette fonction comprend également l'élaboration de stratégies d'atténuation appropriées, y compris la mise en œuvre de mesures de contrôle supplémentaires pour corriger toute vulnérabilité relevée.

4.6 Recours

4.6.1 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi

Les prestataires ou les employeurs qui ne sont pas d'accord avec une décision rendue à l'égard d'une demande de prestations d'assurance-emploi ont le droit de demander à Service Canada une révision de cette décision. Une demande de révision donne l'occasion aux clients de soumettre de nouveaux renseignements ou des renseignements supplémentaires, et de faire examiner la décision.

L'agent qui a rendu la décision initiale à l'égard d'une demande donnée ne procède jamais à la révision. Un autre agent examine tous les renseignements au dossier, ainsi que les lois et les politiques applicables. À l'issue de la révision, la décision initiale est soit maintenue, soit renversée, soit modifiée. Une fois la révision terminée, Service Canada informe le client du résultat[14].

Au cours de l'exercice financier visé par le présent rapport, Service Canada a reçu près de 110 000 demandes de révision, soit plus du double des 48 545 demandes reçues au cours de 2021–22. Cette augmentation est attribuable aux demandes de révision des trop-payés de la prestation d'assurance-emploi d'urgence[15].

---

[14] Pour plus d'explications sur les demandes de révision, consultez la page Demande de révision d'une décision de l'assurance-emploi sur le site Canada.ca.

[15] De novembre 2021 à juillet 2022, Service Canada a émis 1,8 million d'avis de dette à des clients ayant reçu un paiement anticipé de la prestation d'urgence de l'assurance-emploi. Le nombre élevé d'avis a entraîné une augmentation du nombre de demandes de révision de la part des clients au cours de 2022–23.

Au cours de 2022–23, le Ministère a traité 37 000 demandes de révision, comparativement à 31 000 au cours de 2021–22, ce qui représente une augmentation de 19,4 %.

À la fin de l'exercice financier, sur les quelque 80 000 demandes de révision en attente d'une décision, plus de 70 000 (88 %) concernaient le paiement anticipé de la prestation d'assurance-emploi d'urgence. En raison de l'augmentation importante du nombre de demandes, le Ministère n'a pas été en mesure de respecter sa norme de service consistant à traiter les demandes de révision des décisions dans les 30 jours suivant leur réception. Le Ministère a réussi à respecter la norme pour 33,8 % des demandes lors de 2022–23, comparativement à 83,7 % au cours de 2021–22. En outre, le délai moyen de traitement d'une demande de révision est passé de 21 à 49 jours de 2021–22 à 2022–23.

En 2020, le Ministère a procédé à une évaluation interne afin de mieux comprendre les raisons pour lesquelles des décisions ont été modifiées ou annulées à l'étape de la demande de révision. Les deux principales raisons relevées étaient :

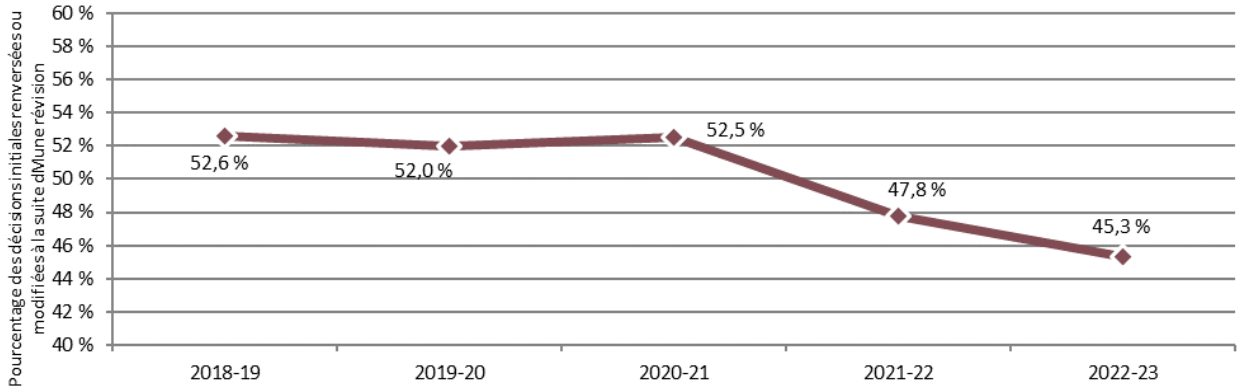
- des informations nouvelles ou supplémentaires fournies par les clients;
- des erreurs commises par Service Canada.

Au cours de 2021–22, les améliorations suivantes ont été mises en place pour garantir des décisions cohérentes concernant les demandes d'assurance-emploi :

- mise en place d'outils nationaux;
- mise à jour des formations et des procédures.

Au cours de 2022–23, le pourcentage de décisions annulées ou modifiées a diminué par rapport aux années précédentes (voir le graphique 7 ci-dessous).

Graphique 7. Pourcentage des décisions initiales annulées ou modifiées à la suite d'une révision



4.6.2 Appels relatifs à l'assurance-emploi et Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) est un tribunal administratif indépendant qui rend des décisions sur les appels concernant :

- les prestations d'assurance-emploi;
- les prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada (RPC);
- d'autres prestations du RPC;
- les prestations de la Sécurité de la vieillesse (SV) et du Supplément de revenu garanti.

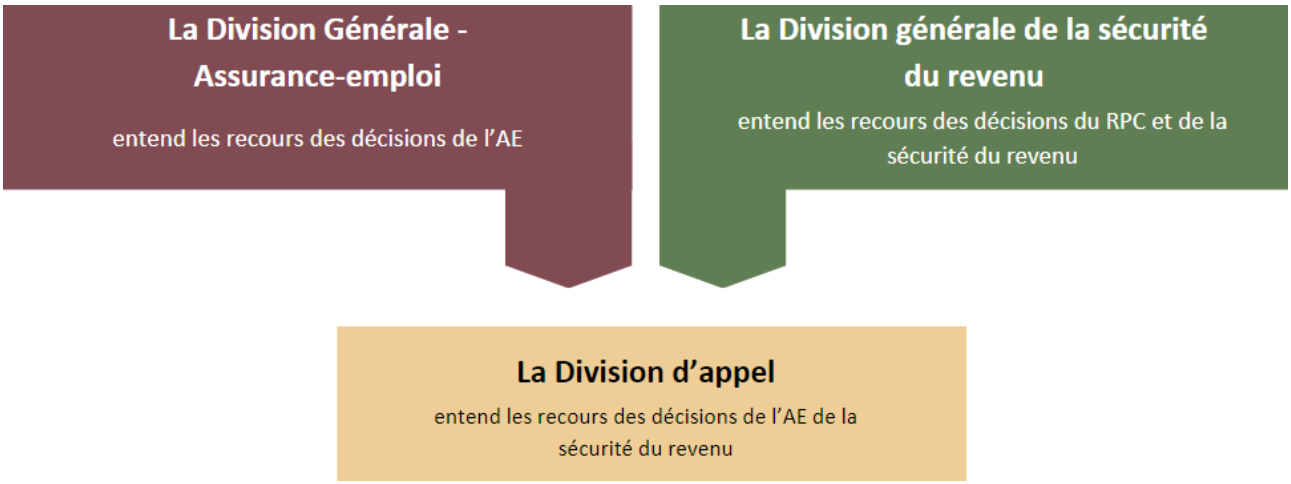
Le TSS est distinct et indépendant de la CAEC et d'EDSC. Le Compte des opérations de l'assurance-emploi, le Compte des opérations du RPC et le Trésor pour les cas de la SV financent les activités du TSS.

Le TSS comporte trois divisions :

- Division générale, Assurance-emploi;
- Division générale, Sécurité du revenu;
- Division d'appel.

Les membres nommés par le gouverneur en conseil prennent les décisions concernant ces appels.

Illustration 6. Divisions du Tribunal de la sécurité sociale



Le mandat du Tribunal de la sécurité sociale (TSS) est de fournir à la population canadienne un processus d'appel centré sur l'utilisateur, simple, rapide et équitable. La procédure de recours du TSS a fait l'objet d'une étude en 2017 et un rapport comportant plusieurs recommandations a été publié en janvier 2018. À partir de ces recommandations, le TSS a élaboré un plan approfondi visant à améliorer le processus, et il continue de s'appuyer sur ces initiatives. Plus récemment, au cours de 2022–23, le TSS :

- a adopté de nouvelles règles de procédure, rédigées dans un langage simple, pour aider les gens à comprendre le processus d'appel et les attentes;
- a simplifié la procédure d'appel en :
    - facilitant l'obtention d'un délai supplémentaire pour déposer un appel;
    - reportant automatiquement la date d'une audience si la partie a besoin d'un délai supplémentaire pour diverses raisons;

- a poursuivi l'amélioration des services de navigation;
- a continué d'organiser des séances d'information avec les partenaires communautaires;
- a apporté des améliorations à son site Web;
- a élaboré de nouveaux guides visuels pour les procédures d'appel dans le cadre de son approche centrée sur l'utilisateur en matière de prestation de services de justice;
- a simplifié ses décisions en utilisant un langage clair afin de les rendre plus faciles à comprendre;
- a ajouté de nouvelles options de recherche de décisions en ligne pour aider les demandeurs à trouver les décisions dont ils ont besoin pour étayer leur appel;
- a élaboré un glossaire pour expliquer en langage clair la signification de termes juridiques complexes;
- a réalisé un sondage d'analyse comparative entre les sexes Plus afin de mieux comprendre ses utilisateurs, d'éliminer les obstacles dans son processus, et d'améliorer l'accès à ses services.

Les initiatives centrées sur l'utilisateur ont permis d'améliorer les services de justice du TSS. Les prestataires de l'assurance-emploi ont fait état d'un taux de satisfaction de 96 % à l'égard du TSS.

Le Rapport d'étape 2022–23 : Des mesures concrètes pour faciliter l'accès à la justice, publié par le Tribunal de la sécurité sociale (TSS), contient de plus amples informations sur certaines de ces initiatives, ainsi que des statistiques sur le rendement et les normes de service du Tribunal pour 2022–23.

Tribunal de la sécurité sociale – Division générale, Assurance-emploi

Après que la CAEC a rendu une décision concernant une demande de révision, un prestataire dispose de 30 jours civils pour faire appel auprès de la Division générale, Assurance-emploi du TSS. Au cours de 2022–23, le TSS a reçu 3 990 appels (dont 16 dossiers d'appels collectifs) et en a conclu 3 398 (dont 201 dossiers d'appels collectifs). Cela a entraîné une augmentation du nombre d'appels actifs, qui est passé de 1 243 (dont 398 dossiers d'appels collectifs) en mars 2022 à 1 835 (dont 213 dossiers d'appels collectifs) en mars 2023. Pour plus d'informations, consultez l'annexe 4.6.2a.[16]

Au nom de la CAEC, Service Canada transmet le dossier de demande de révision au TSS. Le dossier de demande de révision comprend tous les documents pertinents à la prise de la décision de révision et à l'examen de la première décision. Sur demande, la CAEC répondra aux questions ou aux demandes de renseignements supplémentaires de la part du TSS et pourrait participer aux audiences d'appel.

Appels réguliers et appels collectifs

Le TSS gère et suit les appels de l'assurance-emploi de deux catégories :

[16] Il convient de noter que le nombre d'appels actifs indiqué ici diffère de celui indiqué dans le rapport d'étape 2022 du TSS, étant donné que les appels collectifs n'y sont pas inclut.

- Appels collectifs
    - Un appel collectif comprend deux demandeurs ou plus qui interjettent appel de décisions rendues dans la même affaire ou dans une affaire semblable.
    - Les appels collectifs sont plus complexes et nécessitent plus de temps que les appels réguliers.
- Appels réguliers
    - Un appel déposé devant le TSS qui ne fait pas partie d'un appel collectif est considéré comme étant un appel régulier.

Normes de service et rendement

Les sondages montrent que le taux de satisfaction générale des parties appelantes de l'assurance-emploi s'est maintenu à 96 %, sans changement par rapport à 2021–22.

Les normes de service de la Division générale sont les suivantes :

- Les décisions sont prises dans les 45 jours qui suivent le dépôt de l'appel auprès du TSS, dans 80 % des cas.
    - Au cours de 2022–23, le TSS a atteint cet objectif dans 7,4 % des cas (comparativement à 68,8 % au cours de 2021–22), avec un délai de traitement moyen de 113,1 jours (contre 42,9 au cours de 2021–22). Si l'on inclut les appels collectifs, le TSS a atteint cet objectif dans 7,2 % des cas, avec un délai de traitement moyen de 118,7 jours.
    - Pour plus d'informations, consultez l'annexe 4.6.2b.
- Les décisions sont prises dans les 15 jours qui suivent une audience, dans 80 % des cas.
    - Au cours de 2022–23, le TSS a atteint cet objectif dans 61,2 % des cas (comparativement à 82,5 %[17] au cours de 2021–22), avec une moyenne de 17,7 jours pour rendre une décision après l'audience, contre 9,0 jours au cours de 2021–22. Si l'on tient compte des appels collectifs, le TSS a atteint cet objectif dans 59,4 % des cas, avec une moyenne de 18,6 jours pour rendre une décision après l'audience.
    - Pour plus d'informations, consultez l'annexe 4.6.2c et d.

Le TSS ne disposait pas d'un nombre suffisant de membres pour traiter tous les appels. En raison de l'absence de renouvellement des mandats en 2021 et au début de 2022, le TSS a entamé l'exercice financier avec un arriéré d'appels au sein de la Division générale et de la Division d'appel. La forte augmentation des appels en matière d'assurance-emploi a fait en sorte que l'arriéré des appels à la Division générale, Assurance-emploi, et à la Division d'appel s'est accru pendant l'exercice financier.

[17] *Erratum* : Le rapport de l'exercice précédent mentionnait erronément que le TSS avait atteint cette norme dans 68,8 % des cas, alors qu'il l'avait respectée dans 82,5 % des cas au cours de 2021–22.

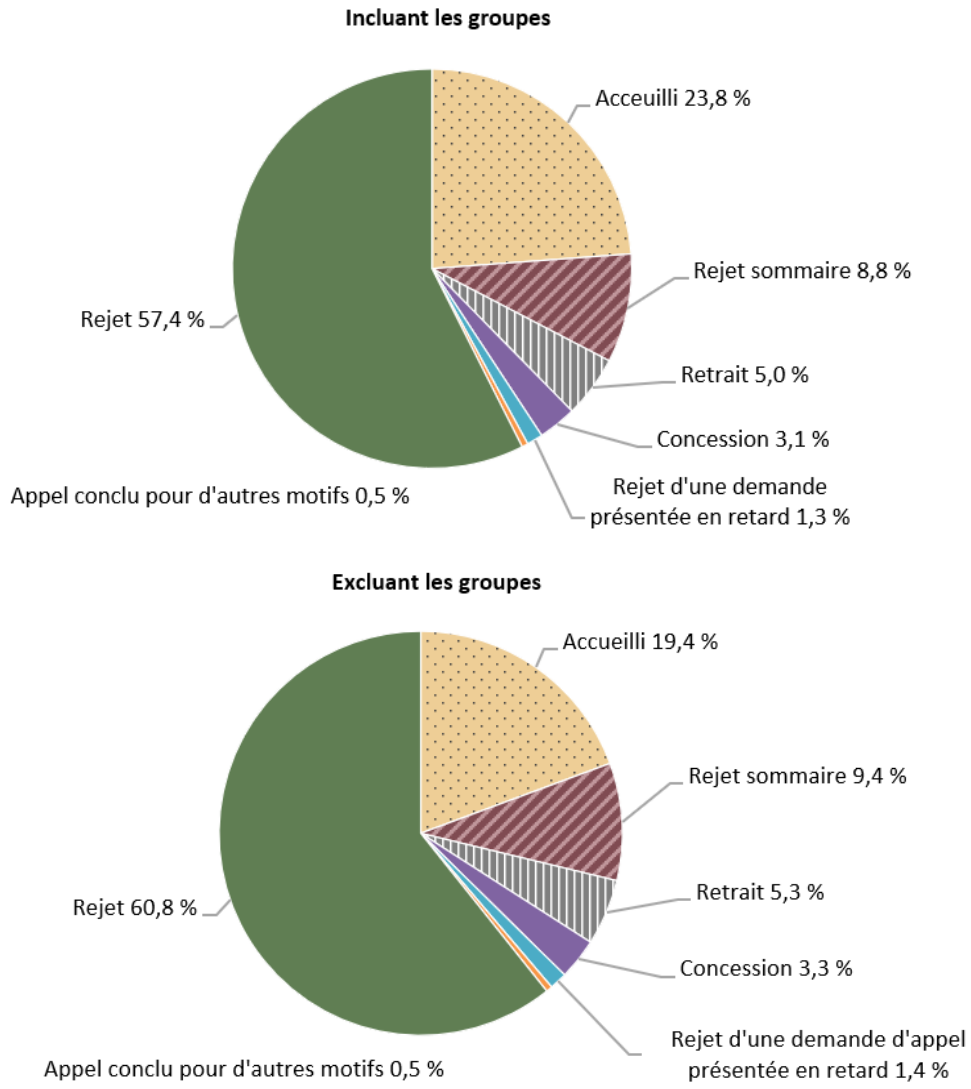
Il était difficile de respecter les normes de service, même pour les appels les plus récents, parce que le TSS devait d'abord s'occuper des cas les plus anciens. Dans de nombreux cas, la norme de service avait été dépassée avant même que le membre du TSS ne reçoive le dossier.

Le TSS continuera d'accroître la capacité de ses membres et de rationaliser ses processus. Grâce à ces efforts, le TSS réduira ou éliminera son arriéré d'appels au cours de l'exercice 2023–2024, ce qui lui permettra de se rapprocher de ses normes de service.

Résultats de la Division générale, Assurance-emploi

Un appel porté devant la Division générale, Assurance-emploi peut être conclu par une décision écrite ou un retrait. Au cours de 2022–23, 23,8 % des cas ont été accueillis (19,4 % excluant les appels collectifs), 57,4 % ont été rejetés (60,8 % excluant les appels collectifs), 5,0 % ont été retirés (5,3 % excluant les appels collectifs), et les autres ont été rejetés sommairement ou conclus pour d'autres raisons.

Graphique 8. Résultats de la Division générale, Assurance-emploi pour 2022–23



Remarques :
Rejeté : décision non favorable au prestataire.
Accueilli : décision favorable au prestataire.
Retrait : le prestataire a retiré ou abandonné l'appel.
Concession : Service Canada recommande que le Tribunal accueille l'appel.
Rejet sommaire : le Tribunal décide, d'après les renseignements au dossier, que l'appel n'a aucune chance raisonnable d'être accueilli.
Rejet d'une demande d'appel présentée en retard : le Tribunal rejette l'appel déposé au-delà du délai de 30 jours.
Appel conclu pour d'autres motifs : fermeture administrative.

Tribunal de la sécurité sociale – Division d'appel, Assurance-emploi

Lorsqu'une partie à l'appel est en désaccord avec la décision rendue par la Division générale, elle peut contester cette décision devant la Division d'appel. La première étape devant la Division d'appel consiste à déposer une demande d'autorisation d'appel. La Division d'appel accordera l'autorisation d'interjeter appel si la cause est défendable. Si l'autorisation d'interjeter appel est accordée, le Tribunal examinera alors si l'appel doit être accepté ou refusé sur la base du bien-fondé de l'appel de manière plus détaillée. Les motifs d'appel devant la Division d'appel sont limités à certaines erreurs de fait, de droit, de compétence ou de processus équitable.

Au cours de 2022–23, la Division d'appel du TSS a reçu 878 dossiers d'appel et en a conclu 787. Cela a entraîné une augmentation du nombre de dossiers d'appels, qui est passé de 140 appels actifs en mars 2022 à 231 en mars 2023. Pour plus d'informations, consultez l'annexe 4.6.2e.

Il y a eu 108 appels collectifs reçus, qui ont tous été conclus au cours de 2022–23.

Normes de service et rendement

Normes de service de la Division d'appel :

- Les demandes d'autorisation d'interjeter appel sont prises dans les 45 jours, dans 80 % des cas.
    - Au cours de 2022–23, le TSS a atteint cet objectif dans environ 64,3 % des cas, soit une baisse par rapport au taux de 94,8 % enregistré au cours de 2021–22. Le délai de traitement moyen était de 41,3 jours (en hausse par rapport à 23,1 jours au cours de 2021–22). Si l'on tient compte des appels collectifs, le TSS a atteint cet objectif dans 53,9 % des cas, avec un délai de traitement moyen de 46,9 jours.
    - Pour plus d'informations, consultez l'annexe 4.6.2f.
- Les décisions finales sont rendues dans les 150 jours qui suivent l'autorisation d'interjeter appel, dans 80 % des cas.
    - Au cours de 2022–23, le TSS a atteint cet objectif dans 80,8 % des cas (comparativement à 93,9 % au cours de 2021–22), avec un délai de traitement moyen de 105 jours (contre 89 jours au cours de 2021–22).
    - Pour plus d'informations, consultez l'annexe 4.6.2g.

Mode alternatif de résolution des litiges à la Division d'appel

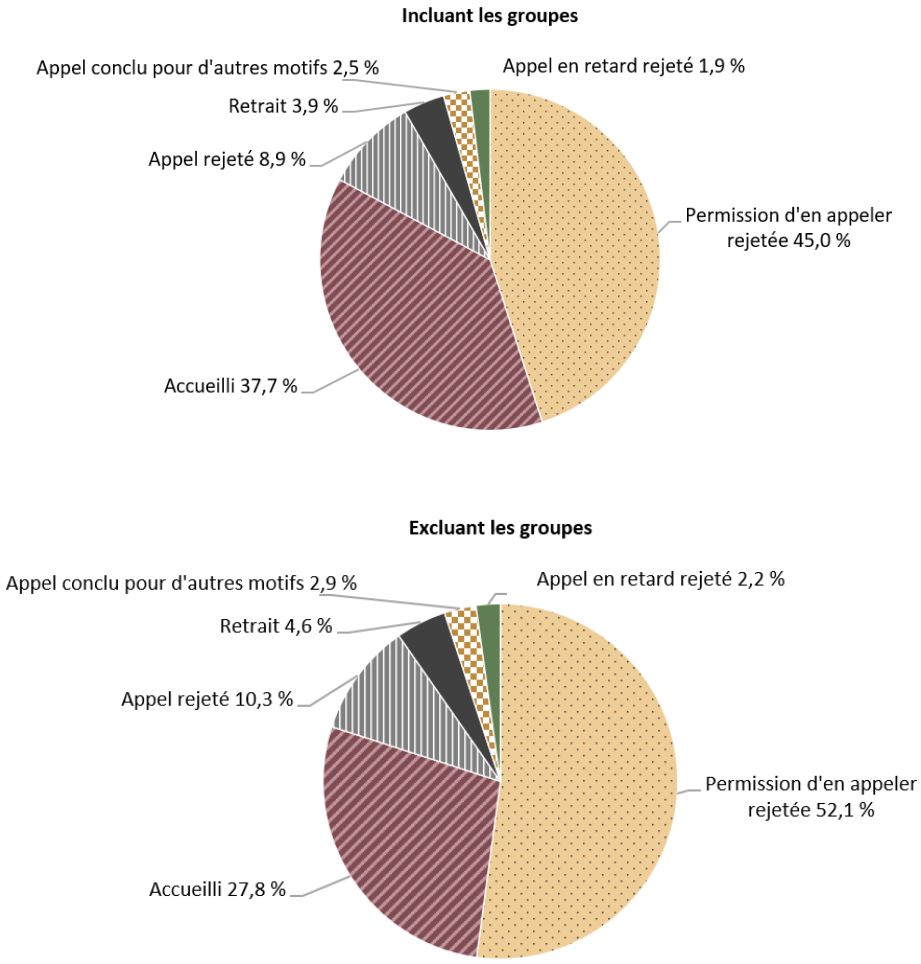
La Division d'appel réunit les parties pour appliquer un mode alternatif de résolution des litiges lorsqu'il y a une attente raisonnable que l'appel puisse être résolu de manière informelle, sans audience. On a procédé ainsi pour 7 % (ou 55) des dossiers traités par la Division d'appel au cours de 2022–23, ce qui a permis de résoudre 65 % (ou 36) de ces dossiers.

Résultats à la Division d'appel

Un appel porté devant la Division d'appel peut être conclu par une décision écrite ou un retrait. Au cours de 2022–23, à l'exclusion des appels collectifs, 27,8 % des cas ont été accueillis, 10,3 % ont été rejetés, 52,1 % ont fait l'objet d'un rejet de la permission d'appel, 4,6 % ont été retirés et les autres

ont été conclus pour d'autres raisons. En incluant les appels collectifs, 37,7 % des cas ont été accueillis, 8,9 % ont été rejetés, 45 % ont fait l'objet d'un rejet de la permission d'appel, 3,9 % ont été retirés, et les autres ont été conclus pour d'autres raisons.

Graphique 9. Résultats de la Division d'appel pour 2022–23



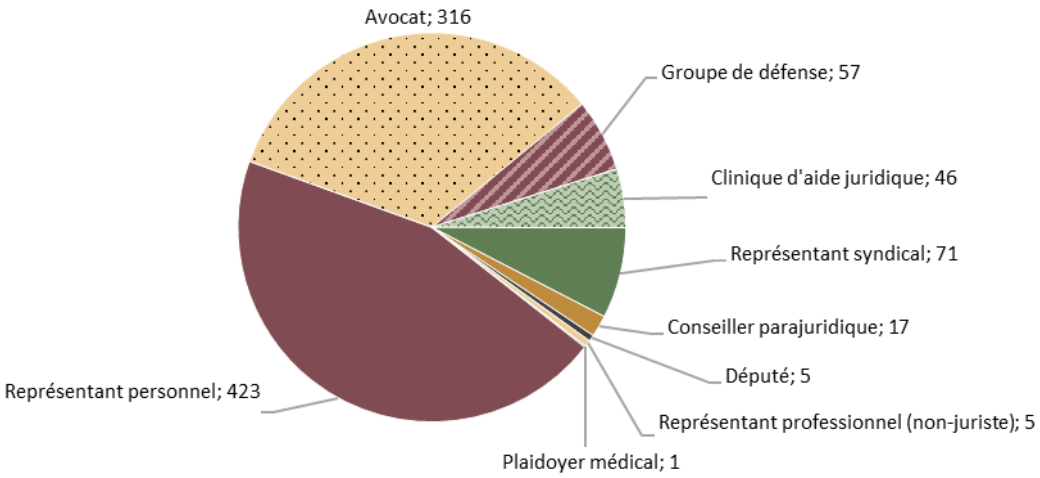
Remarques :
Rejet du bien-fondé : la décision est défavorable à l'appelant
Permission d'appel rejetée : la Division d'appel refuse la permission d'appel
Accueilli : la décision est favorable à l'appelant
Retrait : l'appelant retire l'appel
Rejet d'une demande d'appel présentée en retard : le Tribunal rejette l'appel déposé au-delà du délai de 30 jours.
Appel conclu pour d'autres motifs : fermeture administrative.

Représentation au Tribunal de la sécurité sociale

À chaque palier d'appel, les appelants peuvent choisir de se représenter eux-mêmes ou de recourir aux services d'un représentant pour les aider pendant le processus d'appel. Le représentant peut être un ami, un membre de la famille, un avocat ou un autre professionnel. Le TSS a dressé une liste d'organisations qui peuvent aider gratuitement les appelants partout au Canada.

Les appels avec représentation englobent les dossiers avec n'importe quel type de représentant. Parmi les dossiers qui ont été conclus au cours de 2022–23, un représentant est intervenu pour 20 % (941 sur 4 785) des appels.

Graphique 10. Répartition des types de représentation (répertoriés par les représentants)



Faire en sorte que le Tribunal de la sécurité sociale rende des comptes

Le TSS est chargé de traiter les appels d'une manière simple, rapide et équitable. Pour ce faire, il s'appuie sur les parties prenantes, qui ont une bonne idée de ce qui fonctionne (ou non) pour les parties. En assurance-emploi, le TSS s'appuie entre autres sur les parties prenantes suivantes :

- cliniques juridiques;
- avocats;
- conseillers parajuridiques;
- syndicats;
- groupes de défense;
- CAEC.

La collaboration avec les parties prenantes est une étape importante pour l'instauration d'un meilleur système de justice administrative. Le TSS rencontre régulièrement les parties prenantes pour écouter ce qu'elles ont à dire et favoriser les échanges d'idées. Au cours de 2022–23, des réunions avec les parties prenantes ont été organisées à l'automne et au printemps pour le Comité consultatif sur les appels en assurance-emploi. Le TSS rencontre aussi deux fois par année les parties prenantes dans le cadre des travaux du Comité consultatif sur les appels en sécurité du revenu. Le

TSS a également consulté les parties prenantes au sujet des modifications législatives et des nouvelles règles de procédure qui sont entrées en vigueur le 5 décembre 2022. Les informations et les conseils fournis par les parties prenantes sont résumés sur le site Web du TSS.

4.7 Conclusion

Tirant les leçons des réussites et des défis passés, Service Canada s'efforce d'améliorer l'administration du régime d'assurance-emploi afin de répondre au mieux à ceux qui en ont besoin. Rebâtir après plusieurs années difficiles de pandémie a permis d'améliorer les stratégies de recrutement et de formation et d'innover pour rationaliser la charge de travail dans l'intérêt des clients et du personnel. Le Ministère se prépare pour l'avenir et réalise des progrès en vue d'assurer la prestation de services en temps opportun, la satisfaction des clients, l'exactitude des paiements, la facilité du processus de demande, ainsi que la réduction des demandes frauduleuses. Ces initiatives réunies consolideront davantage le régime d'assurance-emploi et le rendront mieux apte à répondre aux besoins changeants des Canadiens.

ANNEXE I

Statistiques clés du marché du travail

Annexe 1.1 Statistiques clés du marché du travail: Concepts et définitions 374

Annexe 1.2 Statistiques clés du marché du travail 376

Annexe 1.3 Emploi selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie des travailleurs et la permanence de l'emploi .. 377

Annexe 1.4 Chômage selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage 379

Annexe 1.5 Taux de chômage selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie 381

Annexe 1.6 Durée moyenne du chômage selon la province, le sexe et l'âge 383

Annexe 1.7 Postes vacants selon la province ou le territoire, l'industrie, le genre de travail, le type de poste et la durée de la vacance du poste 384

Annexe 1.8 Taux de postes vacants selon la province ou le territoire et l'industrie 386

Annexe 1.9 Salaire horaire moyen selon la province, le sexe, l'âge et l'industrie 387

Annexe 1.1 – Statistiques clés du marché du travail: Concepts et définitions

Le chapitre I et l'annexe 1 fournissent des renseignements sur la population active, l'emploi, le chômage, le taux d'activité, le taux d'emploi, le taux de chômage, les postes vacants et les taux de postes vacants. Ces concepts sont définis ci-après.

Concept	Définition
Population active	La **population active** comprend les membres de la population civile hors institution âgés de 15 ans et plus, qui avaient un emploi ou étaient en chômage pendant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. La population inactive regroupe les personnes qui étaient incapables de travailler ou qui n'étaient pas disponibles pour travailler pendant la semaine de référence de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. Elle comprend également les personnes qui étaient sans travail et qui n'avaient ni recherché du travail au cours des 4 semaines précédentes, ni un emploi devant commencer dans les 4 semaines après la semaine de référence.
Emploi	**Les personnes en emploi** (ou personnes occupées) sont celles qui, au cours de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada : a) faisaient un travail quelconque dans le cadre d'un emploi ou dans une entreprise, c'est-à-dire tout travail rémunéré accompli pour un employeur ou à son propre compte (cela comprend aussi les personnes qui faisaient un travail familial non rémunéré, qui est défini comme un travail non rémunéré qui contribue directement à l'exploitation d'une ferme, d'une entreprise ou d'un cabinet de professionnels appartenant à un membre apparenté du même ménage et exploité par lui); ou b) avaient un emploi, mais n'étaient pas au travail à cause d'une maladie ou d'une incapacité, pour obligations personnelles ou familiales, pour des vacances ou à la suite d'un conflit de travail (cela n'inclut pas les personnes mises à pied ou entre 2 emplois occasionnels, ni celles qui n'avaient pas d'emploi à ce moment-là même si elles avaient un emploi devant commencer à une date ultérieure).
Chômage	**Les personnes en chômage** (ou les chômeurs) sont celles qui, au cours de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada: a) n'avaient pas d'emploi, mais avaient cherché activement du travail au cours des 4 dernières semaines (y compris la semaine de référence) et étaient disponibles pour travailler; b) avaient été mises à pied temporairement en raison de la conjoncture économique, mais s'attendaient à être rappelées au travail (soit parce qu'elles avaient une date précise de retour au travail ou parce que leur employeur leur avait indiqué qu'elles seraient ultérieurement rappelées au travail) et étaient disponibles pour travailler; ou c) n'avaient pas activement cherché du travail au cours des 4 dernières semaines, mais avaient un emploi devant commencer dans les 4 semaines à compter de la semaine de référence et étaient disponibles pour travailler.
Taux d'activité	Le **taux d'activité** se définit comme la population active exprimée en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'activité d'un groupe particulier (province, sexe, âge, etc.) est la population active dans ce groupe, exprimée en pourcentage de la population de 15 ans et plus dans le même groupe.
Taux d'emploi	Le **taux d'emploi** se définit comme le nombre de personnes occupées exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus. Le taux d'emploi d'un groupe particulier (province, sexe, âge, etc.) est le nombre de personnes occupées dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population de 15 ans et plus dans le même groupe.
Taux de chômage	Le **taux de chômage** se définit comme le nombre de chômeurs exprimé en pourcentage de la population active. Le taux de chômage d'un groupe particulier (province, sexe, âge, etc.) est le nombre de chômeurs dans ce groupe, exprimé en pourcentage de la population active dans le même groupe.
Postes vacants	Un poste est vacant s'il satisfait aux conditions suivantes: a) il est vacant à la date de référence (première journée du mois) ou le deviendra au cours du mois; b) il y a des tâches à accomplir durant le mois pour le poste en question; et

Concept	Définition
	c) l'employeur cherche activement à recruter à l'extérieur de l'organisation afin de pourvoir le poste. Les postes peuvent être à temps plein, à temps partiel, permanents, temporaires, occasionnels ou saisonniers. Sont exclus les postes réservés aux sous-traitants, aux consultants externes ou à tous autres travailleurs qui ne sont pas considérés comme des employés.
Taux de postes vacants	Le nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de la demande totale de travail, c'est-à-dire l'ensemble des postes occupés et des postes vacants.

Sources : Statistique Canada, « Guide de l'Enquête sur la population active », No 71-543-G au catalogue, Ottawa: Statistique Canada, 2020. Statistique Canada, « Information sur la population active: du 9 au 15 février 2020 », Catalogue No 71-001-X, Ottawa: Statistique Canada, 2020. Statistique Canada, « Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires», Catalogue No 75-514-G, Ottawa: Statistique Canada, 2023.

Annexe 1.2 – Statistiques clés du marché du travail[1]

Caractéristiques du marché du travail (niveau en milliers)				
Statistiques	**2020-21[R]**	**2021-22[R]**	**2022-23**	**Écart (%) 2021-22 à 2022-23**
Population[2]	31 118,5	31 419,5	31 909,6	+1,6
Population active	20 022,9[R]	20 581,9[R]	20 897,9	+1,5
Emploi	17 987,8[R]	19 178,9[R]	19 834,4	+3,4
Chômage	2 035,2[R]	1 403,0[R]	1 063,5	-24,2
Caractéristiques du marché du travail (taux en %)				
Statistiques	**2020-21**	**2021-22**	**2022-23**	**Écart (points de %) 2021-22 à 2022-23**
Taux de chômage (%)	10,2	6,8	5,1	-1,7
Taux d'activité (%)	64,3	65,5	65,5	0,0
Taux d'emploi (%)	57,8	61,0	62,2	+1,1

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les parts en pourcentage et en points de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

[1] Les statistiques excluent les territoires.

[2] Nombre de personnes en âge de travailler de 15 ans et plus.

[R] Données révisées.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0287-01, données désaisonnalisées.

Annexe 1.3 – Emploi selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie des travailleurs et la permanence de l'emploi (en milliers)

Caractéristiques [1]	2020-21 [R]	2021-22 [R]	2022-23	Écart (%) 2021-22 à 2022-23
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	214,2 [R]	224,6 [R]	234,5	+4,4
Île-du-Prince-Édouard	76,4 [R]	81,2	84,8	+4,4
Nouvelle-Écosse	445,9 [R]	470,6	489,7	+4,0
Nouveau-Brunswick	353,0	364,2	377,9	+3,8
Québec	4 077,5 [R]	4 322,8 [R]	4 437,9	+2,7
Ontario	6 994,2 [R]	7 506,6	7 784,6	+3,7
Manitoba	628,8 [R]	664,8	680,4	+2,4
Saskatchewan	543,6 [R]	567,8	584,5	+2,9
Alberta	2 136,2 [R]	2 290,6 [R]	2 400,7	+4,8
Colombie-Britannique	2 518,1 [R]	2 685,8 [R]	2 759,4	+2,7
Yukon[2]	21,7	22,8	23,2	+1,7
Territoires du Nord-Ouest[2]	21,9	23,8	24,4	+2,6
Nunavut[2]	12,1	13,9	14,5	+3,9
Sexe				
Hommes	9 518,7 [R]	10 076,4 [R]	10 380,2	+3,0
Femmes	8 469,0 [R]	9 102,6 [R]	9 454,1	+3,9
Catégorie d'âge				
15 à 24 ans	2 191,1 [R]	2 545,6 [R]	2 653,7	+4,2
25 à 54 ans	11 810,3 [R]	12 453,6 [R]	12 890,0	+3,5
55 ans et plus	3 986,4 [R]	4 179,8 [R]	4 290,6	+2,7
Niveau de scolarité atteint				
Études secondaires partielles ou moins[3]	1 294,4	1 407,4	1 473,2	+4,7
Diplôme d'études secondaires[4]	4 199,6	4 397,3	4 535,7	+3,1
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires[5]	6 279,9	6 692,7	6 891,0	+3,0
Grade universitaire[6]	6 215,0	6 672,7	6 931,8	+3,9
Industrie				
Industries productrices de biens	**3 789,9 [R]**	**3 949,7 [R]**	**4 099,1**	**+3,8**
Agriculture	274,6 [R]	253,8 [R]	260,2	+2,5
Foresterie, pêche, extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	308,5 [R]	328,8 [R]	327,5	-0,4
Services publics	134,3 [R]	139,1 [R]	151,2	+8,7
Construction	1 397,8 [R]	1 469,6 [R]	1 572,8	+7,0
Fabrication	1 674,7 [R]	1 758,6 [R]	1 787,5	+1,6
Industries productrices de services	**14 197,9 [R]**	**15 229,2 [R]**	**15 735,3**	**+3,3**
Commerce de gros et de détail	2 743,5 [R]	2 939,0 [R]	2 972,0	+1,1
Transport et entreposage	933,9 [R]	989,8 [R]	979,4	-1,1
Finance, assurances, services immobiliers et de location	1 255,3 [R]	1 338,9 [R]	1 378,6	+3,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 581,2 [R]	1 716,7 [R]	1 837,6	+7,0
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[7]	670,0 [R]	683,8 [R]	698,2	+2,1
Services d'enseignement	1 349,9 [R]	1 460,5 [R]	1 470,5	+0,7
Soins de santé et assistance sociale	2 403,5 [R]	2 551,3 [R]	2 615,9	+2,5
Information, culture et loisirs[8]	658,5 [R]	749,0 [R]	818,8	+9,3
Hébergement et services de restauration	893,1 [R]	987,1 [R]	1 082,8	+9,7

Autres services (sauf les administrations publiques)	692,1 [R]	715,9 [R]	726,6	+1,5
Administrations publiques	1 016,9 [R]	1 097,1 [R]	1 155,0	+5,3
Type d'emploi				
Emploi à temps plein[9]	14 776,6[R]	15 636,3 [R]	16 245,8	+3,9
Emploi à temps partiel[10]	3 221,2 [R]	3 542,6	3 588,6	+1,3
Catégorie de travailleurs				
Employés	**15 285,2**	**16 525,1**	**17 180,0**	**+4,0**
Employés du secteur public	3 785,7	4 069,8	4 195,1	+3,1
Employés du secteur privé	11 499,5	12 455,3	12 984,9	+4,3
Travailleurs autonomes	**2 703,8**	**2 645,1**	**2 651,8**	**+0,3**
Permanence de l'emploi				
Employés	**15 285,2**	**16 525,1**	**17 180,0**	**+4,0**
Employés permanents[11]	13 549,7	14 533,9	15 155,4	+4,3
Employés temporaires[12]	1 735,4	1 991,1	2 024,7	+1,7
Canada	**17 987,8[R]**	**19 178,9[R]**	**19 834,4**	**+3,4**

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

[1] Les données propres aux territoires ne sont pas comprises dans les totaux officiels pour le Canada. Les données présentées dans les autres catégories (c'est-à-dire les données selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie de travailleurs et la permanence de l'emploi) excluent également les données se rapportant aux territoires.

[2] Les chiffres pour les territoires s'appuient sur des moyennes mobiles de 3 mois à partir de données désaisonnalisées produites par Statistique Canada.

[3] Comprend de 0 à 8 années de scolarité et des études secondaires partielles.

[4] Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (inachevées).

[5] Comprend les certificats (dont ceux d'une école de métiers) ou les diplômes d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, de formation d'apprenti, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) et des écoles de sciences infirmières. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

[6] Comprend au moins un baccalauréat.

[7] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[8] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[9] L'emploi à temps plein se compose des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur seul emploi ou emploi principal.

[10] L'emploi à temps partiel se compose des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur seul emploi ou emploi principal.

[11] Un emploi permanent est un emploi qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette. Cela signifie qu'aucune date de cessation d'emploi n'est déterminée à l'avance.

[12] Un emploi temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin. Cette catégorie comprend : les emplois saisonniers, les emplois à durée déterminée ou à contrat, y compris le travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de placement temporaire; les emplois occasionnels; ainsi que tout autre type d'emploi temporaire.

[R] Données révisées.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0019-01, non désaisonnalisées (pour les données selon le niveau de scolarité atteint); 14-10-0355-01, désaisonnalisées (pour les données selon l'industrie); 14-10-0026-01, désaisonnalisées (pour les données selon la catégorie de travailleurs); 14-10-0071-01, non désaisonnalisées (pour les données selon la permanence de l'emploi); 14-10-0287-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux provinces, selon le sexe, l'âge et le type d'emploi); et 14-10-0292-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.4 – Chômage selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage (en milliers)

Caractéristiques [1]	2020-21 [R]	2021-22 [R]	2022-23	Écart (%) 2021-22 à 2022-23
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	37,3 [R]	33,6 [R]	27,5	-18,2
Île-du-Prince-Édouard	9,3	9,0 [R]	6,4	-29,2
Nouvelle-Écosse	49,2 [R]	41,3	32,6	-20,9
Nouveau-Brunswick	42,0	35,0	27,9	-20,2
Québec	414,9 [R]	249,7 [R]	194,4	-22,1
Ontario	820,6 [R]	598,4 [R]	441,1	-26,3
Manitoba	59,3 [R]	40,5	32,1	-20,8
Saskatchewan	50,2	36,4 [R]	27,6	-24,2
Alberta	289,1	189,8 [R]	142,5	-24,9
Colombie-Britannique	263,4	169,3 [R]	131,3	-22,5
Yukon[2]	1,4	1,3	1,0	-25,6
Territoires du Nord-Ouest[2]	2,3	1,4	1,4	-0,6
Nunavut[2]	2,2	1,9	2,1	+11,5
Sexe				
Hommes	1 094,8 [R]	760,1 [R]	574,5	-24,4
Femmes	940,4 [R]	643,0 [R]	489,0	-23,9
Catégorie d'âge				
15 à 24 ans	582,1 [R]	345,4 [R]	289,2	-16,3
25 à 54 ans	1 071,5 [R]	735,8 [R]	569,7	-22,6
55 ans et plus	381,6 [R]	321,9 [R]	204,6	-36,4
Niveau de scolarité atteint				
Études secondaires partielles ou moins[3]	274,5	209,1	174,3	-16,6
Diplôme d'études secondaires[4]	676,4	432,8	319,9	-26,1
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires[5]	616,7	433,4	297,8	-31,3
Grade universitaire[6]	465,9	329,2	272,8	-17,1
Industrie				
Industries productrices de biens[7]	**345,6**	**192,2**	**169,3**	**-11,9**
Agriculture	14,6	13,2	10,3	-21,8
Foresterie, pêche, exploitation minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	40,2	22,1	20,4	-7,7
Services publics	2,9	2,8	3,0	+5,1
Construction	151,2	83,8	79,1	-5,6
Fabrication	136,9	71,0	57,1	-19,7
Industries productrices de services[7]	**1 183,3**	**542,8**	**455,0**	**-16,2**
Commerce de gros et de détail	252,7	115,2	100,4	-12,9
Transport et entreposage	83,9	40,0	26,5	-33,9
Finance, assurances, services immobiliers et de location	47,1	20,4	20,2	-0,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	87,3	36,8	42,5	+15,4
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[8]	87,9	43,7	36,9	-15,5

Services d'enseignement	92,4	59,3	52,6	-11,3
Soins de santé et assistance sociale	93,4	47,6	42,0	-11,7
Information, culture et loisirs[9]	112,9	54,5	41,9	-23,1
Hébergement et services de restauration	227,2	73,9	55,7	-24,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	69,0	28,6	17,8	-37,8
Administrations publiques	29,4	22,8	18,5	-18,9
Non classées[10]	504,5	669,6	440,5	-34,2
Raisons du chômage				
Personnes qui ont quitté leur emploi	238,9	176,5	208,2	+18,0
Personnes qui ont perdu leur emploi	1 290,1	558,5	416,1	-25,5
Personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'ont jamais travaillé	504,5	669,6	440,5	-34,2
Durée du chômage[11]				
1 à 4 semaines	580,0	450,4 R	392,7	-12,8
5 à 13 semaines	638,6 R	326,8 R	289,1	-11,5
14 à 26 semaines	411,1 R	198,8 R	150,9	-24,1
27 semaines et plus	343,0 R	360,5 R	172,3	-52,2
52 semaines et plus	123,5	223,2	101,6	-54,5
Durée inconnue[12]	62,6 R	66,5 R	58,6	-11,9
Canada	**2 035,2 R**	**1 403,0 R**	**1 063,5**	**-24,2**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Sont exclus du calcul de la moyenne de l'exercice financier les données mensuelles qui sont confidentielles en vertu de la Loi sur la statistique.

[1] Les données propres aux territoires ne sont pas comprises dans les totaux officiels pour le Canada. Les données présentées dans les autres catégories (c'est-à-dire les données selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage) excluent également les données se rapportant aux territoires.

[3] Comprend de 0 à 8 années de scolarité et des études secondaires partielles.

[4] Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (inachevées).

[5] Comprend les certificats (dont ceux d'une école de métiers) ou les diplômes d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, de formation d'apprenti, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) et des écoles de sciences infirmières. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.

[6] Comprend au moins un baccalauréat.

[7] Les données portent sur le dernier emploi occupé, à condition que cet emploi remonte à moins de 12 mois.

[8] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[9] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[10] Les personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'ont jamais travaillé ne sont classées dans aucune industrie.

[11] La durée du chômage correspond au nombre de semaines consécutives pendant lesquelles une personne sans travail est à la recherche d'un emploi ou pendant lesquelles elle est temporairement mise à pied.

[12] La durée du chômage est inconnue pour les chômeurs qui doivent commencer un nouvel emploi dans les 4 semaines suivantes selon l'Enquête sur la population active.

R Données révisées.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux 14-10-0019-01, non désaisonnalisées (pour les données selon le niveau de scolarité atteint); 14-10-0022-01, désaisonnalisées (pour les données selon l'industrie); 14-10-0342-01, désaisonnalisées (pour les données selon la durée du chômage); 14-10-0125-01, non désaisonnalisées (pour les données sur la raison du chômage); 14-10-0287-01 désaisonnalisées (pour les données propres aux provinces, selon le sexe et l'âge); et 14-10-0292-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.5 – Taux de chômage selon la province ou le territoire, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie (%)

Caractéristiques [1]	2020-21 [R]	2021-22 [R]	2022-23	Écart (pts de %) 2021-22 à 2022-23
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	14,8	13,0	10,5	-2,5
Île-du-Prince-Édouard	10,8 [R]	10,0 [R]	7,0	-3,0
Nouvelle-Écosse	9,9	8,1	6,2	-1,8
Nouveau-Brunswick	10,6	8,8	6,9	-1,9
Québec	9,2	5,5	4,2	-1,3
Ontario	10,5	7,4	5,4	-2,0
Manitoba	8,6	5,7	4,5	-1,2
Saskatchewan	8,5	6,0	4,5	-1,5
Alberta	11,9	7,7 [R]	5,6	-2,0
Colombie-Britannique	9,5	5,9	4,5	-1,4
Yukon[2]	6,2	5,5	4,1	-1,4
Territoires du Nord-Ouest[2]	9,4	5,6 [R]	5,5	-0,2
Nunavut[2]	15,2	11,9	12,7	+0,8
Sexe				
Hommes	10,3	7,0	5,2	-1,8
Femmes	10,0	6,6	4,9	-1,7
Catégorie d'âge				
15 à 24 ans	21,0	11,9	9,8	-2,1
25 à 54 ans	8,3	5,6	4,2	-1,3
55 ans et plus	8,7	7,2 [R]	4,6	-2,6
Niveau de scolarité atteint				
Études secondaires partielles ou moins[3]	17,5	12,9	10,6	-2,4
Diplôme d'études secondaires[4]	13,9	9,0	6,6	-2,4
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires[5]	8,9	6,1	4,1	-1,9
Grade universitaire[6]	7,0	4,7	3,8	-0,9
Industrie				
Industries productrices de biens	**8,4**	**4,6**	**4,0**	**-0,7**
Agriculture	5,0	4,9	3,8	-1,1
Foresterie, pêche, exploitation minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	11,5	6,3	5,9	-0,4
Services publics	2,1	2,0	1,9	-0,1
Construction	9,8	5,4	4,8	-0,6
Fabrication	7,6	3,9	3,1	-0,8
Industries productrices de services	**7,7**	**3,4**	**2,8**	**-0,6**
Commerce de gros et de détail	8,4	3,8	3,3	-0,5
Transport et entreposage	8,2	3,9	2,6	-1,3
Finance, assurances, services immobiliers et de location	3,6	1,5	1,4	-0,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	5,2	2,1	2,3	+0,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[7]	11,6	6,0	5,0	-1,0
Services d'enseignement	6,4	3,9	3,5	-0,5
Soins de santé et assistance sociale	3,7	1,8	1,6	-0,2
Information, culture et loisirs[8]	14,6	6,8	4,9	-1,9
Hébergement et services de restauration	20,3	7,0	4,9	-2,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	9,1	3,8	2,4	-1,4
Administrations publiques	2,8	2,0	1,6	-0,5
Canada	**10,2**	**6,8**	**5,1**	**-1,7**

Remarque: Sont exclus du calcul de la moyenne annuelle les données mensuelles qui sont confidentielles en vertu de la Loi sur la statistique.

[1] Les données propres aux territoires ne sont pas comprises dans les totaux officiels pour le Canada. Les données présentées dans les autres catégories (c'est-à-dire les données selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie) excluent également les données se rapportant aux territoires.

[2] Les chiffres pour les territoires s'appuient sur des moyennes mobiles de 3 mois à partir de données désaisonnalisées produites par Statistique Canada.
[3] Comprend de 0 à 8 années de scolarité et des études secondaires partielles.
[4] Comprend l'obtention d'un diplôme d'études secondaires et des études postsecondaires partielles (inachevées).
[5] Comprend les certificats (dont ceux d'une école de métiers) ou les diplômes d'un établissement d'enseignement de niveau postsecondaire, notamment les certificats des écoles de formation professionnelle, de formation d'apprenti, des collèges communautaires, des collèges d'enseignement général et professionnel (cégeps) et des écoles de sciences infirmières. Comprend également les certificats universitaires de niveau inférieur au baccalauréat.
[6] Comprend au moins un baccalauréat.
[7] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.
[8] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.
[R] Données révisées.
Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux 14-10-0019-01, non désaisonnalisées (pour les données selon le niveau de scolarité atteint); 14-10-0022-01, désaisonnalisées (pour les données selon l'industrie); 14-10-0287-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux provinces, selon le sexe et l'âge); et 14-10-0292-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.6 – Durée moyenne du chômage[1,2] selon la province, le sexe et l'âge (nombre de semaines)

Caractéristiques[3]	2020-21[R]	2021-22[R]	2022-23	Écart (%) 2021-22 à 2022-23
Province				
Terre-Neuve-et-Labrador	18,5	21,6	18,8	-13,1
Île-du-Prince-Édouard	15,0[R]	17,2	19,0	+10,9
Nouvelle-Écosse	19,7[R]	21,9[R]	19,8	-9,3
Nouveau-Brunswick	16,1[R]	19,0[R]	16,9	-11,1
Québec	14,8	19,0	18,0	-5,5
Ontario	17,5	23,0	18,8	-18,0
Manitoba	15,4	20,5	18,2	-11,2
Saskatchewan	18,2	23,1	20,3	-12,3
Alberta	20,2	27,7	20,3	-26,6
Colombie-Britannique	17,5	20,2	17,1	-15,6
Sexe				
Hommes	18,3	23,2	19,6	-15,7
Femmes	16,3	21,1[R]	17,6	-16,9
Catégorie d'âge				
15 à 24 ans	12,6[R]	12,9	10,0	-22,7
25 à 54 ans	18,3[R]	23,5	19,7	-16,1
55 ans et plus	22,0	29,4	27,9	-5,2
Canada	**17,4**	**22,3**	**18,7**	**-16,3**

[1] La durée du chômage correspond au nombre de semaines consécutives pendant lesquelles une personne sans travail est à la recherche d'un emploi ou pendant lesquelles elle est temporairement mise à pied.

[2] Le nombre moyen de semaines de chômage est calculé sans limite supérieure pour la durée du chômage.

[3] Les données propres aux territoires ne sont pas comprises dans les totaux officiels pour le Canada. Les données présentées dans les autres catégories (c'est-à-dire les données selon le sexe et l'âge) excluent également les données se rapportant aux territoires.

[R] Données révisées.

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0342-01, données désaisonnalisées.

Annexe 1.7 – Postes vacants selon la province ou le territoire, l'industrie, le genre de travail, le type de poste et la durée de la vacance du poste

Caractéristiques	2 derniers trimestres de 2020-21	2 derniers trimestres de 2021-22	2 derniers trimestres de 2022-23	Écart (%) 2 derniers trimestres de 2021-22 à 2022-23
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	4 395	6 863	6 343	-7,6
Île-du-Prince-Édouard	1 760	3 245	3 190	-1,7
Nouvelle-Écosse	12 903	19 353	20 233	+4,5
Nouveau-Brunswick	11 038	13 990	13 200	-5,6
Québec	147 663	231 255	202 653	-12,4
Ontario	203 300	342 510	301 413	-12,0
Manitoba	17 853	26 643	26 998	+1,3
Saskatchewan	11 310	20 038	23 353	+16,5
Alberta	47 545	87 045	89 933	+3,3
Colombie-Britannique	97 100	149 033	127 953	-14,1
Yukon	805	1 243	1 240	-0,2
Territoires du Nord-Ouest	730	1 305	1 468	+12,5
Nunavut	445	443	585	+32,2
Industrie				
Industries productrices de biens	**110 333**	**176 858**	**154 143**	**-12,8**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	11 743	13 493	10 995	-18,5
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	4 520	8 173	8 238	+0,8
Services publics	1 583	2 558	2 860	+11,8
Construction	42 898	70 565	66 930	-5,2
Fabrication	49 590	82 070	65 120	-20,7
Industries productrices de services	**446 518**	**726 108**	**664 408**	**-8,5**
Commerce de gros	22 045	34 548	29 830	-13,7
Commerce de détail	70 993	99 643	91 065	-8,6
Transport et entreposage	29 148	44 085	43 745	-0,8
Finance et assurances	23 038	33 568	33 795	+0,7
Services immobiliers et services de location et de location à bail	6 393	10 858	10 310	-5,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	42 828	67 510	54 400	-19,4
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	41 893	65 175	51 170	-21,5
Services d'enseignement	15 953	22 290	24 915	+11,8
Soins de santé et assistance sociale	99 530	130 785	143 783	+9,9
Information, culture et loisirs[2]	17 163	33 893	28 223	-16,7
Hébergement et services de restauration	47 760	132 463	104 165	-21,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	20 538	36 758	34 298	-6,7
Administrations publiques	9 240	14 535	14 710	+1,2
Genre de travail				
Poste à temps plein[3]	401 165	670 868	605 378	-9,8
Poste à temps partiel[4]	155 683	232 098	213 170	-8,2
Type de poste				
Poste permanent[5]	433 245	763 320	690 658	-9,5
Poste temporaire[6]	123 603	139 648	127 890	-8,4
Poste saisonnier[7]	69 545	80 893	76 200	-5,8
Durée de la vacance du poste				
Moins de 15 jours	145 693	154 845	141 805	-8,4
15 à 29 jours	109 473	150 545	132 195	-12,2
30 à 59 jours	101 550	167 435	141 743	-15,3
60 à 89 jours	50 828	98 018	89 505	-8,7
90 jours ou plus	149 305	332 123	313 298	-5,7
Canada	**556 848**	**902 965**	**818 548**	**-9,3**

Remarque: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué. Les parts en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

[1] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[2] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[3] Un poste vacant à temps plein représente un poste qui demande 30 heures ou plus de travail par semaine.

[4] Un poste vacant à temps partiel représente un poste qui demande moins de 30 heures de travail par semaine.

[5] Un poste permanent est un poste qui devrait durer aussi longtemps que l'employé le désire, à la condition que la conjoncture économique le permette. Cela signifie qu'aucune date de cessation d'emploi n'est déterminée à l'avance.

[6] Un poste temporaire est un emploi dont la date de cessation est prédéterminée ou qui se terminera dès qu'un projet déterminé aura pris fin.

[7] Un poste saisonnier est un poste temporaire qui est lié à un événement récurrent (p. ex. les jours fériés) ou à une période de l'année (p. ex. l'été).

Sources : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, tableaux 14-10-0326-01, non désaisonnalisées (pour les données par province et territoire et par industrie); et 14-10-0328-01, non désaisonnalisées (pour les données par genre de travail, type de poste et durée de la vacance).

Annexe 1.8 – Taux de postes vacants selon la province ou le territoire et l'industrie (%)

Caractéristiques	2 derniers trimestres de 2020-21	2 derniers trimestres de 2021-22	2 derniers trimestres de 2022-23	Écart (pts de %) 2 derniers trimestres de 2021-22 à 2022-23
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	2,3	3,5	3,1	-0,4
Île-du-Prince-Édouard	2,9	4,8	4,6	-0,3
Nouvelle-Écosse	3,3	4,6	4,7	+0,1
Nouveau-Brunswick	3,6	4,4	4,0	-0,4
Québec	4,2	5,9	5,0	-0,9
Ontario	3,4	5,2	4,4	-0,8
Manitoba	3,1	4,4	4,3	0,0
Saskatchewan	2,5	4,1	4,6	+0,5
Alberta	2,6	4,4	4,3	0,0
Colombie-Britannique	4,4	6,1	5,1	-1,1
Yukon	4,6	6,5	6,2	-0,3
Territoires du Nord-Ouest	3,6	6,0	6,3	+0,3
Nunavut	3,1	2,9	3,6	+0,7
Industrie				
Industries productrices de biens	**3,2**	**4,6**	**4,0**	**-0,5**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	5,0	5,6	4,6	-1,1
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	2,4	4,0	3,8	-0,2
Services publics	1,3	2,0	2,2	+0,2
Construction	4,1	6,1	5,6	-0,6
Fabrication	3,3	5,1	4,1	-1,1
Industries productrices de services	**3,3**	**5,0**	**4,4**	**-0,7**
Commerce de gros	2,8	4,2	3,5	-0,7
Commerce de détail	3,6	4,8	4,3	-0,5
Transport et entreposage	3,7	5,4	5,0	-0,4
Finance et assurances	3,1	4,1	3,9	-0,2
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2,5	3,8	3,5	-0,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,2	5,8	4,4	-1,5
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	3,5	5,3	4,4	-1,0
Services d'enseignement	1,2	1,6	1,7	+0,1
Soins de santé et assistance sociale	4,6	5,7	6,0	+0,4
Information, culture et loisirs[2]	3,2	5,3	4,2	-1,2
Hébergement et services de restauration	4,9	10,4	7,6	-2,8
Autres services (sauf les administrations publiques)	4,1	6,6	5,9	-0,7
Administrations publiques	1,9	2,8	2,7	0,0
Canada	**3,6**	**5,3**	**4,6**	**-0,7**

Remarque: Les parts en points de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

[1] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[2] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, tableau 14-10-0326-01, données non désaisonnalisées.

Annexe 1.9 – Salaire horaire moyen[1,2,3] selon la province, le sexe, l'âge et l'industrie (en dollars courants)

Caractéristiques	2020-21	2021-22	2022-23	Écart (%) 2021-22 à 2022-23
Province				
Terre-Neuve-et-Labrador	28,02	28,50	32,36	+13,5
Île-du-Prince-Édouard	24,56	25,76	29,74	+15,5
Nouvelle-Écosse	25,86	26,34	27,31	+3,7
Nouveau-Brunswick	25,04	26,05	27,86	+7,0
Québec	28,90	29,56	27,74	-6,2
Ontario	31,30	31,83	31,44	-1,2
Manitoba	27,16	27,30	33,33	+22,1
Saskatchewan	29,89	29,91	28,62	-4,3
Alberta	33,71	33,13	30,80	-7,1
Colombie-Britannique	30,52	31,59	33,86	+7,2
Sexe				
Hommes	32,33	32,98	34,63	+5,0
Femmes	28,35	28,73	30,02	+4,5
Catégorie d'âge				
15 à 24 ans	17,87	18,41	19,43	+5,6
25 à 54 ans	32,60	33,32	35,00	+5,0
55 ans et plus	31,72	32,28	33,44	+3,6
Industrie				
Industries productrices de biens	**31,54**	**32,31**	**33,94**	**+5,0**
Agriculture	20,45	21,18	21,99	+3,8
Foresterie, pêche, extraction minière, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	43,05	44,48	45,02	+1,2
Services publics	46,61	47,10	48,43	+2,8
Construction	31,52	32,39	34,19	+5,5
Fabrication	29,18	29,77	31,50	+5,8
Industries productrices de services	**30,09**	**30,53**	**31,96**	**+4,7**
Commerce de gros et de détail	23,34	23,68	24,99	+5,5
Transport et entreposage	29,02	30,06	30,79	+2,4
Finance, assurances, services immobiliers et de location	36,46	37,56	39,30	+4,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	38,15	39,02	42,48	+8,9
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[4]	23,24	23,79	25,17	+5,8
Services d'enseignement	36,70	36,88	37,93	+2,9
Soins de santé et assistance sociale	29,45	29,63	31,04	+4,7
Information, culture et loisirs[5]	30,99	31,30	31,12	-0,6
Hébergement et services de restauration	17,15	17,44	18,86	+8,2
Autres services (sauf les administrations publiques)	26,72	26,92	27,69	+2,9
Administrations publiques	39,89	40,07	41,11	+2,6
Canada	**30,39**	**30,89**	**32,36**	**+4,8**

[1] Le salaire horaire comprend la rémunération avant les taxes et autres déductions, et comprend les pourboires, les commissions et les bonis rattachés à l'emploi principal.

[2] Le salaire horaire moyen annualisé est calculé comme étant la moyenne des données mensuelles.

[3] Les données propres aux territoires ne sont pas comprises dans les totaux officiels pour le Canada. Les données présentées dans les autres catégories (c'est-à-dire les données selon le sexe, l'âge et l'industrie) excluent également les données se rapportant aux territoires.

[4] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services et de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[5] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0063-01, données saisonnalisées.

ANNEXE 2

Tableaux des données sur les prestations d'assurance-emploi

Annexe 2.1 Prestations d'assurance-emploi – Concepts et définitions 391
Annexe 2.2 Nombre maximal des semaines de prestations d'assurance-emploi 395
Annexe 2.3 Prestations d'assurance-emploi 396
Annexe 2.4 Prestations d'assurance-emploi (selon la région économique de l'assurance-emploi) 399
Annexe 2.5 Prestations régulières 405
Annexe 2.6 Prestations régulières (selon l'industrie) 409
Annexe 2.7 Prestataires réguliers (selon le taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent) 414
Annexe 2.8 Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi) 418
Annexe 2.9 Prestataires réguliers saisonniers 427
Annexe 2.10 Prestations pour pêcheurs 431
Annexe 2.11 Prestations spéciales 435
Annexe 2.12 Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi) 438
Annexe 2.13 Les entreprises et les prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi (par industrie) 444
Annexe 2.14 Prestations de maternité 446
Annexe 2.15 Prestations parentales (biologiques et adoptifs) 450
Annexe 2.16 Prestations de maladie 460
Annexe 2.17 Prestations de maladie (selon l'industrie) 464
Annexe 2.18 Prestations de compassion 467
Annexe 2.19 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes 471
Annexe 2.20 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants 475
Annexe 2.21 Prestations pour Travail partagé 479
Annexe 2.22 Prestations pour Travail partagé (selon l'industrie) 483
Annexe 2.23 Supplément familial 487
Annexe 2.24 Travail pendant une période de prestations 492
Annexe 2.25 Prestations régulières pour les apprentis 496

Annexe 2.26 Prestations régulières pendant une formation après avoir obtenu la permission de Service Canada (Actions Compétences) 500
Annexe 2.27 Demandes de prestations pures et combinées étant complétées, par type de prestations 504
Annexe 2.28 Remboursement des prestations d'assurance-emploi 505
Annexe 2.29 Cotisants au régime d'assurance-emploi 507
Annexe 2.30 Ratios prestations-cotisations 513
Annexe 2.31 Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi 515
Annexe 2.32 Carte des régions économiques de l'assurance-emploi – 2022-23 518

Annexe 2.1 – Prestations d'assurance-emploi – Concepts et définitions

Le chapitre II et l'annexe 2 fournissent des renseignements sur le nombre de nouvelles demandes de prestations établies, la durée effective moyenne, le taux de prestations hebdomadaires moyen, les montants versés en prestations, les catégories de prestataires de l'assurance-emploi (travailleurs de longue date, prestataires occasionnels, prestataires fréquents), les prestataires réguliers saisonniers et l'état de la demande (actif, ouvert, complété, terminé, inactif et combiné). Ces concepts sont définis ci-après.

Concept	Définition
Nouvelles demandes établies	Les **nouvelles demandes établies** désignent les nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi qui ont été reçues, traitées et acceptées par Emploi et Développement social Canada (par l'intermédiaire de Service Canada) pour lesquelles au moins un dollar en prestations a été versé à un prestataire d'assurance-emploi. Pour éviter le double comptage, chaque demande de prestations qui est établie n'est comptée qu'une seule fois. Ainsi, une demande qui a été établie, par exemple, en novembre 2022 (soit pendant 2022-23) et dont les prestations versées à un prestataire d'assurance-emploi ont débuté en décembre 2022 (soit pendant 2022-23) et se sont terminées en juin 2023 (soit pendant 2023-24) est comprise dans les statistiques de 2022-23, mais n'est pas prise en compte dans les statistiques de 2023-24. Les nouvelles demandes établies désignent un concept différent des nouvelles demandes présentées à Emploi et Développement social Canada (et reçues par l'organisation). Une demande de prestations peut être présentée, mais pas nécessairement établie. C'est le cas, par exemple, lorsque la demande présentée est rejetée parce que les conditions d'admissibilité ne sont pas toutes remplies. Il est à noter que le nombre de nouvelles demandes établies au cours d'un exercice ne correspond pas nécessairement au nombre de nouveaux prestataires d'assurance-emploi puisqu'un prestataire peut faire établir plus d'une demande d'assurance-emploi par année. Les nouvelles demandes établies sont aussi désignées sous d'autres vocables comme les suivants : nouvelles demandes de prestations établies, demandes de prestations et demandes établies. Les termes "nouvelles", "prestations" et "établies" sont parfois omis pour ne pas alourdir le texte. Dans tous les cas, ces expressions désignent le même concept.
Durée effective moyenne	La **durée effective moyenne** des demandes de prestations d'assurance-emploi désigne, à l'égard de ces demandes, le nombre moyen de semaines de prestations par demande pendant lesquelles au moins un dollar en prestations a été versé à un prestataire d'assurance-emploi.

(suite à la page suivante)

Concept	Définition
Durée effective moyenne (suite)	Pour les demandes de prestations associées à la majorité des types de prestations, la durée effective moyenne est calculée en divisant le nombre de semaines de prestations pendant lesquelles au moins un dollar a été versé à un prestataire par le nombre de demandes de prestations qui ont été complétées (par exemple, la durée moyenne effective en Ontario est égal au nombre de semaines pour lesquelles des prestations ont été payées, pour toutes les demandes de prestations complétées en Ontario durant un exercice financier donné, divisé par le nombre de demandes complétées en Ontario). La durée effective moyenne pour les demandes de prestations de l'assurance-emploi pour pêcheurs est calculée à partir de demandes de prestations établies durant la période de référence plutôt que des demandes de prestations complétées pendant la même période. La durée effective moyenne est un concept différent de la durée maximale moyenne : le second correspond au nombre maximum de semaines pendant lesquelles des prestations peuvent être versées (en vertu des articles 12 et 152.14 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, et de l'article 8 du Règlement sur l'assurance-emploi (pêche) tandis que le premier correspond au nombre de semaines pendant lesquelles des prestations sont effectivement versées.
Taux de prestations hebdomadaires moyen	Le **taux de prestations hebdomadaires moyen**, ou niveau de prestations, désigne le taux de prestations hebdomadaires qui est payable en moyenne par demande de prestations d'assurance-emploi. Le taux de prestations hebdomadaires moyen est calculé en divisant la somme des taux de prestations hebdomadaires de chaque demande par le nombre de demandes qui ont été établies. Le supplément familial est toujours compris dans le calcul du taux de prestations, à moins d'avis contraire. Le taux de prestations hebdomadaires moyen n'est pas nécessairement égal au montant des prestations qui a été effectivement versé en moyenne par demande de prestations établie. Les montants versés peuvent être inférieurs au taux de prestations, notamment lorsque les prestations hebdomadaires sont réduites parce que le prestataire a travaillé durant sa période de prestations (pour plus de renseignements, consulter la sous-section 2.2.7 du chapitre II portant sur la disposition relative au travail pendant une période de prestations).
Montants versés	Les **montants versés** désignent la somme des paiements de prestations qu'ont reçus les prestataires qui ont établi une demande de prestations d'assurance-emploi. En d'autres mots, c'est la valeur des prestations d'assurance-emploi qui ont été versées aux prestataires d'assurance-emploi.

(suite à la page suivante)

Concept	Définition
Montants versés (suite)	Les montants versés sont toujours rapportés selon la comptabilité de caisse, c'est-à-dire qu'ils sont rapportés dans l'année au cours de laquelle ils ont été versés peu importe quand la demande a été établies. Ainsi, les montants versés en prestations à un prestataire d'assurance-emploi qui, par exemple, a fait établir une demande de prestations en novembre 2022 (soit pendant 2022-23) et dont les versements ont débuté en décembre 2022 (soit pendant 2022-23) et se sont terminés en juin 2023 (soit pendant 2023-24) sont compris dans les statistiques de 2022-23 et celles de 2023-24. Si ce prestataire a reçu 200 $ par semaine pendant 17 semaines entre décembre 2022 et mars 2023, et 200 $ par semaine pendant 12 semaines entre avril et juin 2023, alors un montant de 3 400 $ sera attribué à 2022-23 et un montant de 2 400 $ sera attribué à 2023-24.
Travailleurs de longue date	Les **travailleurs de longue date** sont des prestataires d'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle au régime d'assurance-emploi au cours de 7des 10 dernières années, et qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières ou pour pêcheurs pendant 35 semaines ou moins au cours des cinq dernières années.
Prestataires fréquents	Les **prestataires fréquents** sont des prestataires d'assurance-emploi comptant au moins 3 demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs, pour lesquelles ils ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines, au cours des cinq dernières années.
Prestataires occasionnels	Les **prestataires occasionnels** sont des prestataires d'assurance-emploi qui ne répondent pas aux critères des travailleurs de longue date ni à ceux des prestataires fréquents.
Prestataires saisonniers	Les prestataires d'assurance-emploi qui, au cours des 5 années précédant l'année de référence, ont présenté au moins 3 demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs, dont au moins 2 ayant commencé au cours de la même période de l'année que la demande en cours, sont appelés **prestataires saisonniers**. Une demande de prestations est considérée comme établie au même moment de l'année si elle a été établie 8 semaines avant ou après la semaine durant laquelle la demande est établie pour l'année en cours.
Demandes de prestations actives	**Les demandes de prestations actives** sont celles pour lesquelles des prestations sont encore versées pendant la période de prestations.
Demandes de prestations ouvertes	**Les demandes de prestations ouvertes** sont celles pour lesquelles les bénéficiaires reçoivent ou peuvent encore recevoir des prestations d'assurance-emploi.

(suite à la page suivante)

Concept	Définition
Demandes de prestations complétées	**Les demandes de prestations complétées** incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance.
Demandes de prestations terminées	**Les demandes de prestations terminées** sont celles qui ont pris fin et pour lesquelles les bénéficiaires ne peuvent plus recevoir des prestations d'assurance-emploi. Les principales raisons menant à la fin d'une demande de prestations sont soit le versement de la totalité des semaines de prestations d'assurance-emploi auquel le bénéficiaire était admissible ou encore que le bénéficiaire a atteint la dernière semaine de sa période de prestations, soit la dernière semaine pendant laquelle il était admissible à recevoir des prestations de l'assurance-emploi.
Demandes de prestations en dormance	**Les demandes de prestations en dormance** sont celles qui, en date du mois d'août de l'exercice financier suivant l'année de référence, sont ouvertes sans être actives.
Demandes combinées	Une **demande combinée** désigne une demande de prestations d'assurance-emploi dont le prestataire reçoit plus d'un type de prestations différent au cours de sa période de prestations. Les 8 types de prestations offertes par le régime d'assurance-emploi dont font état le chapitre II et l'annexe 2 sont : les prestations régulières, pour pêcheurs, de maternité, parentales, de maladie, de compassion, pour proches aidants d'adultes, pour proches aidants d'enfants, et pour travail partagé. Les prestations régulières et les prestations pour pêcheurs ne peuvent jamais être combinées dans une même demande d'assurance-emploi. Une demande à l'égard de laquelle un prestataire reçoit à la fois des prestations régulières et des prestations de maternité au cours de sa période de prestations est considérée comme 2 demandes de prestations distinctes lorsque des renseignements sont rapportés séparément sur les prestations régulières ou les prestations de maternité (comme dans le cas des annexes 2.5 et 2.14 qui rapportent des données séparément sur les 2 types prestations – dans cet exemple, chacune des 2 annexes ajouteraient une demande de prestations à ses statistiques). Par contre, lorsque des renseignements agrégés sont présentés, la demande est considérée comme une demande unique (comme dans le cas de l'annexe 2.3 qui présente des données portant sur l'ensemble des prestations d'assurance-emploi).

Annexe 2.2 – Nombre maximal des semaines de prestations d'assurance-emploi

Applicable en vertu des règles originales de l'assurance-emploi, cependant des mesures temporaires étaient en vigueur au cours de 2022-23[1,2]

Nombre d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence	Taux de chômage régional											
	6 % et moins	Plus de 6 % mais au plus 7 %	Plus de 7 % mais au plus 8 %	Plus de 8 % mais au plus 9 %	Plus de 9 % mais au plus 10 %	Plus de 10 % mais au plus 11 %	Plus de 11 % mais au plus 12 %	Plus de 12 % mais au plus 13 %	Plus de 13 % mais au plus 14 %	Plus de 14 % mais au plus 15 %	Plus de 15 % mais au plus 16%	Plus de 16 %
420-454	0	0	0	0	0	0	0	0	26	28	30	32
455-489	0	0	0	0	0	0	0	24	26	28	30	32
490-524	0	0	0	0	0	0	23	25	27	29	31	33
525-559	0	0	0	0	0	21	23	25	27	29	31	33
560-594	0	0	0	0	20	22	24	26	28	30	32	34
595-629	0	0	0	18	20	22	24	26	28	30	32	34
630-664	0	0	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
665-699	0	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35
700-734	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
735-769	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36
770-804	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
805-839	15	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37
840-874	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
875-909	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38
910-944	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
945-979	17	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39
980-1 014	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 015-1 049	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40
1 050-1 084	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 085-1 119	19	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41
1 120-1 154	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 155-1 189	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42
1 190-1 224	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 225-1 259	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43
1 260-1 294	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 295-1 329	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
1 330-1 364	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 365-1 399	23	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45
1 400-1 434	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45
1 435-1 469	25	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45
1 470-1 504	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45
1 505-1 539	27	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45
1 540-1 574	28	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45
1 575-1 609	29	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45
1 610-1 644	30	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45
1 645-1 679	31	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45
1 680-1 714	32	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45
1 715-1 749	33	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45
1 750-1 784	34	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45
1 785-1 819	35	37	39	41	43	45	45	45	45	45	45	45
1 820+	36	38	40	42	44	45	45	45	45	45	45	45

[1] Dans le cadre des mesures temporaires introduites pour faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi en réponse aux perturbations économiques dues à la COVID-19, un taux de chômage minimum de 13,1 % était en vigueur dans toutes les régions économiques de l'assurance-emploi pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022. Cela a établi une exigence uniforme d'admissibilité de 420 heures d'emploi assurable et d'un minimum de 26 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi.

[2] En vertu du projet de loi C-24, en mars 2021, le droit maximum aux prestations régulières d'assurance-emploi a été augmenté temporairement à 50 semaines pour les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021.

Source: *Loi sur l'assurance emploi, Annexe I*.

Annexe 2.3.1 – Prestations d'assurance-emploi: Nouvelles demandes établies[1]

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[2,3]	Total de 2021-22[3]	Première moitié de 2022-23[3]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[3]
Terre-Neuve-et-Labrador	86 070	81 790	100 110	85 720	29 210	53 670	82 880
Île-du-Prince-Édouard	22 480	21 770	25 190	24 040	8 820	13 910	22 730
Nouvelle-Écosse	84 570	82 540	103 060	91 660	34 080	44 350	78 430
Nouveau-Brunswick	89 820	89 380	110 670	97 090	28 990	54 610	83 600
Québec	473 060	475 220	749 310	538 340	185 060	291 420	476 480
Ontario	556 900	585 670	1 067 890	680 230	280 350	330 320	610 670
Manitoba	64 020	64 780	102 110	71 470	31 450	35 900	67 350
Saskatchewan	54 210	57 280	77 500	57 850	23 400	29 870	53 270
Alberta	188 870	200 450	364 420	210 600	92 640	103 560	196 200
Colombie-Britannique	198 240	210 060	340 390	237 110	104 510	119 100	223 610
Yukon	2 310	2 300	3 210	2 620	780	1 500	2 280
Territoires du Nord-Ouest	2 310	2 030	2 860	2 290	1 030	830	1 860
Nunavut	1 470	1 210	1 970	1 580	750	610	1 360
Sexe							
Hommes	988 250	1 018 710	1 605 540	1 104 940	344 620	661 970	1 006 590
Femmes	836 080	855 770	1 443 150	995 660	476 450	417 680	894 130
Âge							
24 ans et moins	170 480	171 760	440 960	238 000	71 180	103 690	174 870
25 à 44 ans	882 780	914 700	1 382 320	1 033 500	430 410	525 960	956 370
45 à 54 ans	352 640	352 040	524 550	358 210	143 190	184 630	327 820
55 ans et plus	418 430	435 980	700 860	470 890	176 290	265 370	441 660
Canada	**1 824 330**	**1 874 840**	**3 048 690**	**2 100 600**	**821 070**	**1 079 650**	**1 900 720**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi a été versé.

[1] 2018-19 et 2019-20 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de 2020-21, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

[2] Des demandes de prestations régulières ou de prestations de maladie ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de 2020-21 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.3.2 – Prestations d'assurance-emploi: Taux de prestations hebdomadaires moyen[1,2] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	464	477	525
Île-du-Prince-Édouard	437	455	502
Nouvelle-Écosse	437	453	501
Nouveau-Brunswick	440	454	515
Québec	454	471	535
Ontario	473	486	539
Manitoba	453	463	501
Saskatchewan	477	487	527
Alberta	499	508	549
Colombie-Britannique	468	486	544
Yukon	517	526	603
Territoires du Nord-Ouest	520	527	590
Nunavut	500	542	561
Sexe			
Hommes	492	506	565
Femmes	433	448	500
Âge			
24 ans et moins	421	434	476
25 à 44 ans	478	493	551
45 à 54 ans	472	488	544
55 ans et plus	452	466	515
Canada	**465**	**480**	**535**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Excluent les prestations parentales prolongées qui sont payées à un taux de prestations plus faibles. 2018-19 et 2019-20 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. 2022-23 inclut les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants, ce qui pourrait affecter les comparaisons avec les exercices précédents. Les résultats pour 2020-21 et 2021-22 ne sont pas rapportés en raison des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires qui étaient en vigueur durant cette période.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations d'assurance-emploi.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.3.3 – Prestations d'assurance-emploi : Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	1 022,9	992,5	1 274,8	1 552,8	1 141,1
Île-du-Prince-Édouard	231,1	226,0	293,8	361,2	279,7
Nouvelle-Écosse	845,1	851,3	1 187,6	1 542,7	933,0
Nouveau-Brunswick	869,6	925,1	1 248,4	1 542,6	1 054,6
Québec	3 106,0	3 210,3	6 547,8	7 249,5	3 653,0
Ontario	5 240,4	5 680,5	11 347,0	13 143,7	6 554,1
Manitoba	619,2	631,2	1 082,2	1 257,5	725,5
Saskatchewan	624,7	639,3	952,5	1 101,4	654,9
Alberta	2 171,0	2 266,4	4 304,4	4 562,1	2 334,7
Colombie-Britannique	1 878,1	2 004,3	3 734,2	4 300,3	2 308,5
Yukon	25,0	26,0	39,5	50,1	28,7
Territoires du Nord-Ouest	31,1	29,7	37,0	49,4	28,9
Nunavut	21,0	20,0	25,7	38,7	22,5
Sexe					
Hommes	8 416,6	8 833,7	16 252,2	17 838,7	9 581,6
Femmes	8 268,7	8 669,0	15 822,8	18 913,2	10 137,6
Âge					
24 ans et moins	1 284,6	1 302,6	3 601,1	4 297,4	1 521,9
25 à 44 ans	9 038,7	9 554,9	15 819,2	17 803,7	10 929,3
45 à 54 ans	2 883,7	2 915,8	5 272,4	5 893,0	2 969,3
55 ans et plus	3 478,3	3 729,3	7 382,4	8 757,8	4 298,6
Canada	**16 685,3**	**17 502,7**	**32 075,0**	**36 751,9**	**19 719,2**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi a été versé.

[1] 2018-19 et 2019-20 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de 2020-21, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.4.1 – Prestations d'assurance-emploi selon la région économique de l'assurance-emploi: Nouvelles demandes établies[1]

Région économique de l'assurance-emploi	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[2,3]	Total de 2021-22[3]	Première moitié de 2022-23[3]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[3]
Terre-Neuve-et-Labrador							
St. John's	15 260	14 470	24 230	16 510	7 330	8 070	15 400
Terre-Neuve–Labrador	70 810	67 320	75 880	69 210	21 880	45 600	67 480
Île-du-Prince-Édouard							
Charlottetown	5 680	4 850	8 600	7 220	2 930	2 930	5 860
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	16 800	16 920	16 590	16 820	5 890	10 980	16 870
Nouvelle-Écosse							
Est de la Nouvelle-Écosse	30 890	28 710	30 220	29 690	11 410	16 040	27 450
Ouest de la Nouvelle-Écosse	33 640	34 130	40 970	36 360	13 690	17 780	31 470
Halifax	20 040	19 700	31 870	25 610	8 980	10 530	19 510
Nouveau-Brunswick							
Fredericton-Moncton-Saint-John	28 170	27 810	41 760	33 480	11 550	16 420	27 970
Madawaska-Charlotte	14 410	14 580	17 270	15 030	4 590	8 020	12 610
Restigouche-Albert	47 240	46 990	51 640	48 580	12 850	30 170	43 020
Québec							
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	27 020	26 450	26 720	25 710	8 560	16 050	24 610
Québec	39 530	37 940	67 730	45 900	15 090	23 260	38 350
Trois-Rivières	9 310	10 320	15 930	11 490	3 610	5 760	9 370
Centre-sud du Québec	8 870	10 430	16 220	11 920	4 450	7 410	11 860
Sherbrooke	9 960	10 080	17 290	12 680	3 840	6 770	10 610
Montérégie	30 950	33 540	55 830	38 840	13 260	23 310	36 570
Montréal	170 940	172 740	324 500	201 960	74 080	99 920	174 000
Centre du Québec	85 820	85 120	109 250	94 470	29 280	57 130	86 410
Nord-ouest du Québec	20 750	19 950	24 660	21 640	8 290	11 070	19 360
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	46 140	45 370	54 330	46 450	14 220	26 590	40 810
Hull	12 700	12 270	21 440	15 210	5 750	7 130	12 880
Chicoutimi-Jonquière	11 070	11 010	15 410	12 070	4 630	7 020	11 650
Ontario							
Ottawa	32 410	33 950	65 530	43 110	20 140	18 470	38 610
Est de l'Ontario	25 490	23 600	32 720	27 750	10 690	13 880	24 570
Kingston	5 570	6 580	11 050	7 450	3 550	3 710	7 260
Centre de l'Ontario	58 130	61 510	99 240	69 080	25 630	34 640	60 270
Oshawa	16 100	18 300	31 480	21 910	9 910	9 430	19 340
Toronto	204 030	213 050	455 220	249 730	108 100	119 430	227 530
Hamilton	29 040	31 550	58 950	37 280	16 040	18 170	34 210
St. Catharines	20 090	21 490	44 760	27 590	9 430	12 010	21 440
London	19 090	22 040	40 500	26 870	10 780	13 560	24 340
Niagara	17 390	18 570	23 750	17 660	6 730	9 620	16 350
Windsor	21 290	20 970	35 230	25 520	9 270	11 570	20 840
Kitchener	21 540	23 130	40 540	27 410	10 580	13 640	24 220
Huron	17 880	19 220	25 470	19 300	7 350	11 150	18 500
Centre-sud de l'Ontario	20 780	23 430	37 800	27 290	12 510	15 140	27 650
Sudbury	7 860	8 250	14 340	11 200	3 960	4 260	8 220
Thunder Bay	5 900	6 240	10 160	6 640	2 760	3 520	6 280
Nord de l'Ontario	34 310	33 790	41 150	34 440	12 920	18 120	31 040
Manitoba							
Winnipeg	34 910	35 910	66 440	41 450	18 540	20 830	39 370
Sud du Manitoba	17 750	17 860	24 070	18 880	7 870	10 020	17 890
Nord du Manitoba	11 360	11 010	11 600	11 140	5 040	5 050	10 090
Saskatchewan							

Regina	10 310	10 580	17 050	10 860	4 670	5 990	10 660
Saskatoon	13 990	15 840	21 860	15 800	6 180	7 690	13 870
Sud de la Saskatchewan	13 820	14 320	17 920	14 690	5 660	7 200	12 860
Nord de la Saskatchewan	16 090	16 540	20 670	16 500	6 890	8 990	15 880
Alberta							
Calgary	57 720	61 950	124 830	67 590	30 800	32 550	63 350
Edmonton	68 520	71 530	126 950	75 220	32 600	36 810	69 410
Nord de l'Alberta	16 540	16 690	24 080	15 730	7 500	7 730	15 230
Sud de l'Alberta	46 090	50 280	88 560	52 060	21 740	26 470	48 210
Colombie-Britannique							
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	40 710	42 500	60 500	45 530	17 360	25 940	43 300
Abbotsford	9 760	10 390	14 550	12 080	4 850	6 030	10 880
Vancouver	82 480	88 030	168 240	106 150	50 490	51 410	101 900
Victoria	12 360	13 150	22 140	15 710	7 270	6 320	13 590
Sud côtier de la Colombie-Britannique	30 350	31 710	45 400	34 010	14 070	17 320	31 390
Nord de la Colombie-Britannique	22 580	24 280	29 560	23 630	10 470	12 080	22 550
Territoires							
Whitehorse	1 480	1 480	2 140	1 760	560	990	1 550
Yukon (excluant Whitehorse)	830	820	1 070	860	220	510	730
Yellowknife	830	750	1 050	880	450	260	710
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	1 480	1 280	1 810	1 410	580	570	1 150
Iqaluit	290	290	350	330	120	140	260
Nunavut (excluant Iqaluit)	1 180	920	1 620	1 250	630	470	1 100
Canada	**1 824 330**	**1 874 480**	**3 048 690**	**2 100 600**	**821 070**	**1 079 650**	**1 900 720**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi a été versé.

[1] 2018-19 et 2019-20 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de 2020-21, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

[2] Des demandes de prestations régulières ou de prestations de maladie ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de 2020-21 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.4.2 – Prestations d'assurance-emploi: Taux de prestations hebdomadaires moyen[1,2] (en dollars)

Région économique de l'assurance-emploi	2018-19	2019-20	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador			
St. John's	468	475	514
Terre-Neuve–Labrador	463	477	527
Île-du-Prince-Édouard			
Charlottetown	408	427	452
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	447	463	519
Nouvelle-Écosse			
Est de la Nouvelle-Écosse	449	467	514
Ouest de la Nouvelle-Écosse	426	441	486
Halifax	439	454	505
Nouveau-Brunswick			
Fredericton-Moncton-Saint-John	432	443	509
Madawaska-Charlotte	425	436	490
Restigouche-Albert	449	465	526
Québec			
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	460	478	535
Québec	467	482	547
Trois-Rivières	441	467	524
Centre-sud du Québec	451	478	541
Sherbrooke	452	474	536
Montérégie	452	467	538
Montréal	452	470	534
Centre du Québec	447	466	532
Nord-ouest du Québec	464	473	530
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	456	470	531
Hull	470	478	544
Chicoutimi-Jonquière	448	465	538
Ontario			
Ottawa	480	491	550
Est de l'Ontario	460	473	522
Kingston	466	468	520
Centre de l'Ontario	461	477	528
Oshawa	486	492	551
Toronto	478	491	545
Hamilton	479	489	545
St. Catharines	450	465	513
London	463	484	530
Niagara	468	484	534
Windsor	485	500	543
Kitchener	480	493	544
Huron	467	478	536
Centre-sud de l'Ontario	474	491	544
Sudbury	481	497	546
Thunder Bay	483	503	560
Nord de l'Ontario	469	482	530
Manitoba			
Winnipeg	456	469	506
Sud du Manitoba	449	463	492
Nord du Manitoba	448	446	498
Saskatchewan			
Regina	490	498	543
Saskatoon	482	490	522
Sud de la Saskatchewan	472	489	518
Nord de la Saskatchewan	468	477	528
Alberta			
Calgary	496	504	545
Edmonton	505	515	555
Nord de l'Alberta	508	514	564
Sud de l'Alberta	490	502	540

Colombie-Britannique			
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	464	480	540
Abbotsford	423	449	507
Vancouver	471	489	549
Victoria	478	494	546
Sud côtier de la Colombie-Britannique	465	482	543
Nord de la Colombie-Britannique	482	499	554
Territoires			
Whitehorse	517	527	612
Yukon (excluant Whitehorse)	517	525	586
Yellowknife	528	532	591
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	516	524	589
Iqaluit	541	560	610
Nunavut (excluant Iqaluit)	489	537	552
Canada	**465**	**480**	**535**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Excluent les prestations parentales prolongées qui sont payées à un taux de prestations plus faibles. 2018-19 et 2019-20 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. 2022-23 inclut les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants, ce qui pourrait affecter les comparaisons avec les exercices précédents. Les résultats pour 2020-21 et 2021-22 ne sont pas rapportés en raison des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires qui étaient en vigueur durant cette période.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations d'assurance-emploi.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.4.3 – Prestations d'assurance-emploi selon la région économique de l'assurance-emploi : Montants versés[1] (en millions de dollars)

Région économique de l'assurance-emploi	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador					
St. John's	163,2	148,6	246,8	311,8	162,2
Terre-Neuve–Labrador	859,7	843,9	1 028,1	1 241,0	979,0
Île-du-Prince-Édouard					
Charlottetown	47,0	44,8	79,5	115,6	59,7
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	184,0	181,2	214,4	245,6	220,0
Nouvelle-Écosse					
Est de la Nouvelle-Écosse	356,5	352,0	402,6	514,8	379,2
Ouest de la Nouvelle-Écosse	307,3	307,1	445,7	588,4	346,1
Halifax	181,3	192,2	339,4	439,5	207,6
Nouveau-Brunswick					
Fredericton-Moncton-Saint-John	246,4	259,8	421,1	525,3	302,6
Madawaska-Charlotte	121,4	130,6	171,8	223,0	136,3
Restigouche-Albert	501,8	534,8	655,5	794,2	615,8
Québec					
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	280,2	293,4	339,3	401,4	317,8
Québec	231,5	229,4	537,5	555,3	250,5
Trois-Rivières	58,0	65,4	132,4	143,9[R]	70,6
Centre-sud du Québec	46,7	54,6	113,6	127,0	67,4
Sherbrooke	59,0	59,8	126,5	142,6	70,3
Montérégie	184,1	197,6	433,6	478,9	249,7
Montréal	1 114,3	1 132,9	2 891,9	3 099,8[R]	1 306,9
Centre du Québec	519,9	542,0	938,4	1 066,9	626,1
Nord-ouest du Québec	149,0	151,0	220,6	292,8	167,9
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	311,7	331,9	497,6	576,1	340,0
Hull	80,4	80,9	192,4	220,2	98,4
Chicoutimi-Jonquière	71,2	71,3	123,9	144,5	87,4
Ontario					
Ottawa	328,2	346,7	687,7	827,9	422,3
Est de l'Ontario	222,2	220,9	333,3	418,6	238,8
Kingston	47,2	59,3	112,8	138,3	70,4
Centre de l'Ontario	495,8	538,4	991,7	1 188,5	613,3
Oshawa	153,1	171,5	346,2	409,9	216,8
Toronto	2 087,5	2 261,3	5 115,9	5 677,4	2 608,5
Hamilton	270,8	297,9	594,0	695,7	358,8
St. Catharines	154,1	176,5	460,5	519,2	209,3
London	177,1	190,7	377,8	483,9	246,7
Niagara	156,6	168,0	248,0	283,9	164,5
Windsor	135,6	162,2	356,1	433,0	214,8
Kitchener	206,8	222,2	410,8	471,2	255,9
Huron	147,8	156,8	249,0	296,4	182,0
Centre-sud de l'Ontario	189,7	209,0	358,8	431,2	268,5
Sudbury	70,5	78,3	136,8	187,0	87,3
Thunder Bay	51,6	54,6	101,1	114,9	61,3
Nord de l'Ontario	345,7	366,1	466,4	566,7	334,8
Manitoba					
Winnipeg	326,0	335,8	674,4	755,4	401,0
Sud du Manitoba	156,5	164,6	249,5	288,0	177,1
Nord du Manitoba	136,7	130,8	158,3	214,1	147,5
Saskatchewan					
Regina	109,0	110,8	198,3	222,2	121,9
Saskatoon	160,2	165,9	259,2	284,7	158,8
Sud de la Saskatchewan	147,2	154,3	221,1	253,9	152,3
Nord de la Saskatchewan	208,2	208,3	273,9	340,5	221,9
Alberta					
Calgary	716,3	725,1	1 470,8	1 573,1	771,7
Edmonton	785,2	791,7	1 512,8	1 588,3	817,1

Nord de l'Alberta	199,2	212,9	313,3	331,6	205,3
Sud de l'Alberta	470,3	536,7	1 007,5	1 069,1	540,5
Colombie-Britannique					
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	380,8	383,6	624,7	742,5	414,0
Abbotsford	82,7	89,8	152,4	188,7	110,8
Vancouver	810,7	873,5	1 899,7	2 120,6	1 093,3
Victoria	112,9	124,4	233,0	271,2	142,8
Sud côtier de la Colombie-Britannique	258,3	285,4	484,5	570,6	306,6
Nord de la Colombie-Britannique	232,7	247,6	339,9	406,8	240,9
Territoires					
Whitehorse	15,9	17,3	25,3	32,7	20,2
Yukon (excluant Whitehorse)	9,1	8,6	14,2	17,3	8,5
Yellowknife	10,1	10,2	12,9	17,9	12,2
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	21,1	19,5	24,2	31,5	16,7
Iqaluit	3,9	4,4	5,3	6,5	4,7
Nunavut (excluant Iqaluit)	17,1	15,7	20,4	32,2	17,7
Canada	**16 685,3**	**17 502,7**	**32 075,0**	**36 751,8**	**19 719,2**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi a été versé.

[1] 2018-19 et 2019-20 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de 2020-21, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

[R] Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.5.1 – Prestations régulières: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[1,2]	Total de 2021-22[2]	Première moitié de 2022-23[2]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[2]
Terre-Neuve-et-Labrador	66 680	62 980	81 400	63 620	18 610	41 020	59 630
Île-du-Prince-Édouard	15 540	14 860	18 820	16 470	4 490	9 850	14 340
Nouvelle-Écosse	61 800	62 100	81 630	66 670	22 320	32 730	55 050
Nouveau-Brunswick	68 320	68 720	91 520	72 500	18 940	44 270	63 210
Québec	384 500	400 460	653 980	431 360	139 090	237 590	376 680
Ontario	363 620	393 950	848 920	436 290	163 310	213 790	377 100
Manitoba	42 610	42 900	76 120	46 700	19 630	23 570	43 200
Saskatchewan	37 570	40 800	60 370	39 390	14 620	20 740	35 360
Alberta	127 090	140 540	296 840	138 620	59 210	66 770	125 980
Colombie-Britannique	120 860	135 800	257 310	141 910	61 300	72 980	134 280
Yukon	1 640	1 680	2 440	1 670	440	1 010	1 450
Territoires du Nord-Ouest	1 580	1 520	2 200	1 600	660	530	1 190
Nunavut	900	770	1 310	950	450	320	770
Sexe							
Hommes	791 220	830 770	1 371 140	846 940	231 030	528 960	759 990
Femmes	501 490	536 310	1 101 720	610 810	292 040	236 210	528 250
Âge							
24 ans et moins	113 780	122 860	381 160	174 040	43 850	73 380	117 230
25 à 44 ans	568 800	603 290	1 042 340	638 470	242 280	339 570	581 850
45 à 54 ans	278 900	286 640	445 220	275 570	106 520	143 310	249 830
55 ans et plus	331 230	354 290	604 140	369 670	130 420	208 910	339 330
Catégorie de prestataires							
Travailleurs de longue date	294 820	340 900	671 790	341 630	134 860	143 980	278 840
Prestataires occasionnels	700 580	738 600	1 511 990	839 210	328 930	400 970	729 900
Prestataires fréquents	297 310	287 580	289 080	276 910	59 280	220 220	279 500
Canada	**1 292 710**	**1 367 080**	**2 472 860**	**1 457 750**	**523 070**	**765 170**	**1 288 240**

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Des demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de 2020-21 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations régulières étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.5.2 – Prestations régulières: Durée effective moyenne[1] (nombre de semaines)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Demandes établies avant le 15 mars 2020 et complétées au cours de 2020-21	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de 2020-21[2]	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2021-22[2, R]	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2021-22[R]	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2022-23[2,P]	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2022-23[P]
Terre-Neuve-et-Labrador	28,7	27,1	30,0	7,6	33,7	9,7[R]	37,8	26,1
Île-du-Prince-Édouard	22,3	22,2	24,6	8,9	28,2	11,4	27,9	22,1
Nouvelle-Écosse	22,0	22,1	24,8	9,5	31,2[R]	11,2[R]	37,2	21,0
Nouveau-Brunswick	20,5	21,3	24,0	8,8	29,8	9,9[R]	28,7	21,7
Québec	15,6	15,8	18,1	7,5	26,7	8,9[R]	30,3	14,4
Ontario	16,9	17,0	20,2	9,0	31,1	8,5[R]	33,4	15,4
Manitoba	18,6	18,8	21,6	9,4	30,4[R]	11,1[R]	33,0	17,0
Saskatchewan	22,8	20,5	23,6	10,3	31,6	11,2[R]	36,5	18,8
Alberta	21,6	19,6	23,5	9,5	31,7	10,3[R]	34,7	17,0
Colombie-Britannique	17,9	17,2	20,4	9,4	31,8	10,4[R]	30,9	15,1
Yukon	20,0	19,6	20,6	9,3	32,8	15,5[R]	40,0	17,5
Territoires du Nord-Ouest	22,6	22,9	26,7	11,6	36,8	13,2[R]	40,6	17,0
Nunavut	28,1	28,0	33,6	8,1	36,9	6,2[R]	41,4	22,7
Sexe								
Hommes	18,8	18,6	21,2	8,7	29,7	9,3[R]	34,5	16,8
Femmes	18,0	17,5	20,9	8,6	30,7	9,2[R]	31,1	16,1
Âge								
24 ans et moins	16,6	16,3	18,9	8,1	26,7	8,3	29,7	14,5
25 à 44 ans	17,4	17,3	20,4[r]	8,7	28,9	8,6[R]	31,7	15,5
45 à 54 ans	19,0	18,5	21,4	8,8	30,4	9,3[R]	32,0	16,7
55 ans et plus	20,5	20,1	22,8	8,8	34,1	11,4[R]	36,2	19,0
Catégorie de prestataires								
Travailleurs de longue date	18,0	16,8	19,7	8,1	29,0[R]	6,8[R]	29,9	14,4
Prestataires occasionnels	17,8	17,6	20,6	8,8	30,9[R]	9,2[R]	33,5	15,6
Prestataires fréquents	20,7	20,9	23,7	11,2	29,0	13,9[R]	36,5	20,6
Canada	**18,5**	**18,2**	**21,1**	**8,6**	**30,2[R]**	**9,3[R]**	**32,7**	**16,5**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Les estimations de la durée sont basées sur des demandes de prestations complétées qui incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestation régulières d'assurance-emploi auxquelles un prestataire a droit étaient en vigueur durant cette période. Consulter les sections 2.1 et 2.2.4 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[R] Données révisées.

[P] Données préliminaires.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.5.3 – Prestations régulières: Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Deuxième moitié de 2020-21[2]	Première moitié de 2021-22[2]	2 mois de l'automne 2021[2]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	456	468	536	535	496	493	510
Île-du-Prince-Édouard	433	446	528	530	488	488	499
Nouvelle-Écosse	433	447	530	530	492	473	490
Nouveau-Brunswick	447	459	531	528	496	494	516
Québec	462	478	534	546	490	511	544
Ontario	477	489	532	552	497	509	538
Manitoba	456	462	529	535	495	495	500
Saskatchewan	481	490	540	542	520	532	525
Alberta	507	512	542	554	533	549	551
Colombie-Britannique	472	488	535	552	506	523	543
Yukon	519	528	549	565	558	530	597
Territoires du Nord-Ouest	523	527	557	568	555	575	583
Nunavut	502	550	550	557	543	567	579
Sexe							
Hommes	493	507	544	555	524	540	564
Femmes	432	444	522	541	459	453	494
Âge							
24 ans et moins	433	445	514	519	454	443	483
25 à 44 ans	481	495	539	553	512	527	552
45 à 54 ans	475	490	541	555	514	530	546
55 ans et plus	455	468	534	548	493	498	517
Catégorie de prestataires							
Travailleurs de longue date	503	515	547	566	543	564	583
Prestataires occasionnels	452	464	526	538	475	483	512
Prestataires fréquents	477	491	547	550	516	530	547
Canada	**469**	**483**	**534**	**547**	**500**	**511**	**535**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.5.4 – Prestations régulières: Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	799,2	759,2	1 029,1	1 258,3	843,7
Île-du-Prince-Édouard	160,3	155,5	211,6	270,0	189,1
Nouvelle-Écosse	595,2	588,6	905,1	1 213,5	632,5
Nouveau-Brunswick	632,2	680,0	989,9	1 251,4	782,1
Québec	2 577,5	2 622,2	5 906,0	6 464,9	3 000,0
Ontario	2 775,9	3 011,1	8 352,1	9 766,4	3 412,9
Manitoba	371,1	370,7	785,2	920,0	430,1
Saskatchewan	393,0	405,9	700,7	819,1	403,0
Alberta	1 331,3	1 354,1	3 304,1	3 477,9	1 354,7
Colombie-Britannique	988,5	1 068,7	2 675,9	3 081,6	1 216,1
Yukon	16,5	17,0	27,6	35,7	16,5
Territoires du Nord-Ouest	21,4	19,5	26,4	36,3	16,0
Nunavut	11,7	12,2	16,4	27,0	13,2
Sexe					
Hommes	7 072,5	7 348,8	14 578,4	15 982,2	7 860,1
Femmes	3 601,3	3 715,6	10 351,7	12 639,8	4 449,9
Âge					
24 ans et moins	922,7	939,3	3 157,6	3 759,0	1 139,3
25 à 44 ans	4 585,2	4 783,1	10 578,0	11 843,5	5 358,9
45 à 54 ans	2 335,9	2 342,4	4 660,7	5 191,2	2 358,9
55 ans et plus	2 830,0	2 999,6	6 533,9	7 828,3	3 452,9
Catégorie de prestataires					
Travailleurs de longue date	2 467,4	2 518,1	6 533,0	6 885,5	2 551,1
Prestataires occasionnels	5 505,2	5 746,6	14 933,4	17 856,2	6 650,0
Prestataires fréquents	2 701,2	2 799,7	3 463,6	3 880,4	3 108,9
Canada	**10 673,8**	**11 064,4**	**24 930,1**	**28 622,1**	**12 310,0**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières. Comprend des prestations versées à des fins de formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.6.1 – Prestations régulières (selon l'industrie): Nouvelles demandes établies

Industrie	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[1,2]	Total de 2021-22[2]	Première moitié de 2022-23[2]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[2]
Industries productrices de biens	**505 200**	**523 350**	**667 470**	**500 780**	**119 700**	**354 460**	**474 160**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	52 440	51 240	59 370	55 550	16 890	34 520	51 410
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	24 980	24 130	33 730	21 730	6 470	13 790	20 260
Services publics	4 150	4 870	3 980	4 250	1 020	2 670	3 690
Construction	292 720	289 330	350 210	285 790	54 360	225 310	279 670
Fabrication	130 910	153 780	220 180	133 460	40 960	78 170	119 130
Industries productrices de services	**764 220**	**801 070**	**1 671 510**	**912 730**	**389 500**	**384 930**	**774 430**
Commerce de gros	38 920	41 670	83 080	37 760	14 890	19 860	34 750
Commerce de détail	69 330	76 100	286 270	89 520	23 670	38 830	62 500
Transport et entreposage	62 640	64 460	114 250	69 100	27 990	35 340	63 330
Finance et assurances	12 630	12 480	22 230	13 310	5 300	6 170	11 470
Services immobiliers et services de location et de location à bail	18 270	18 800	39 840	17 690	5 950	9 500	15 450
Services professionnels, scientifiques et techniques	50 950	55 220	87 120	58 260	25 640	39 480	65 120
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[3]	88 130	85 720	170 190	95 540	27 150	57 320	84 470
Services d'enseignement	163 030	170 300	120 670	191 150	155 460	38 070	193 530
Soins de santé et assistance sociale	45 870	50 050	105 120	62 290	29 350	20 630	49 980
Information, culture et loisirs[4]	40 250	39 900	110 510	50 820	12 000	25 330	37 330
Hébergement et services de restauration	63 280	72 130	317 070	105 100	19 020	36 410	55 430
Autres services (sauf les administrations publiques)	42 010	45 450	116 740	45 530	15 950	20 850	36 800
Administrations publiques	68 910	68 790	98 420	76 660	27 130	37 140	64 270
Non classées[5]	**23 290**	**42 660**	**133 880**	**44 240**	**13 870**	**25 780**	**39 650**
Canada	**1 292 710**	**1 367 080**	**2 472 860**	**1 457 750**	**523 070**	**765 170**	**1 288 240**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Des demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de 2020-21 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations régulières étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[3] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[4] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[5] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.6.2 – Prestations régulières (selon l'industrie): Durée effective moyenne[1] (nombre de semaines)

Industrie	2018-19	2019-20	Demandes établies avant le 15 mars 2020 et complétées au cours de 2020-21	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de 2020-21[2]	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2021-22[2, R]	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2021-22[R]	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2022-23[2, P]	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2022-23[P]
Industries productrices de biens	**18,3**	**18,1**	**20,4**	**8,1**	**26,6**	**9,1[R]**	**31,8**	**16,3**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	20,7	20,8	23,5	10,6	30,1	13,8[R]	34,3	20,8
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	21,4	20,6	23,9	9,6	29,6[R]	9,9[R]	34,0	18,2
Services publics	17,3	15,5	21,1	6,7	23,2	5,6[R]	29,9	13,5
Construction	17,7	17,4	19,8	7,7	24,8	8,8[R]	32,7	15,3
Fabrication	18,2	18,0	19,9	7,9	27,9[R]	7,7[R]	30,0	16,6
Industries productrices de services	**18,5**	**18,2**	**21,5**	**8,9**	**31,4**	**9,4[R]**	**32,7**	**16,6**
Commerce de gros	22,0	22,2	24,5	9,3	34,9[R]	9,5[R]	38,1	19,3
Commerce de détail	21,4	21,1	22,2	7,0	32,0	10,4[R]	37,3	18,5
Transport et entreposage	18,4	18,3	21,5	9,1	31,0	9,9[R]	34,8	17,2
Finance et assurances	23,9	22,4	26,4	10,0	35,0	9,6[R]	39,9	20,0
Services immobiliers et services de location et de location à bail	21,2	20,7	23,6	9,4	35,2	10,0[R]	39,9	18,5
Services professionnels, scientifiques et techniques	19,7	19,4	23,4	9,8	30,5	10,1[R]	36,1	17,4
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[3]	19,9	20,0	22,1	9,6	33,6	10,8[R]	38,0	17,8
Services d'enseignement	11,8	11,2	14,8	8,7	19,1[R]	7,6[R]	20,5	11,3
Soins de santé et assistance sociale	19,9	19,5	21,4	7,9	32,2	9,4[R]	33,6	17,8
Information, culture et loisirs[4]	19,1	19,5	22,1	10,3	32,7	9,2[R]	35,0	17,0

Hébergement et services de restauration	20,9	21,4	23,0	10,0	35,8	7,5 [R]	38,5	17,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	20,1	20,2	22,2	8,4	32,6	9,7 [R]	36,0	17,9
Administrations publiques	20,3	19,9	23,3	9,5	29,7	11,5 [R]	37,4	19,1
Non classées[5]	**21,1**	**20,1**	**23,2**	**9,1**	**34,5[R]**	**9,7[R]**	**40,1**	**17,8**
Canada	**18,5**	**18,2**	**21,1**	**8,6**	**30,2[R]**	**9,3[R]**	**32,7**	**16,5**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Les estimations de la durée sont basées sur des demandes de prestations complétées qui incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestation régulières d'assurance-emploi auxquelles un prestataire a droit étaient en vigueur durant cette période. Consulter les sections 2.1 et 2.2.4 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[3] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[4] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[5] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

[R] Données révisées.

[p] Données préliminaires.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.6.3 – Prestations régulières (selon l'industrie) : Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Industrie	2018-19	2019-20	Deuxième moitié de 2020-21[2]	Première moitié de 2021-22[2]	2 mois de l'automne 2021[2]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Industries productrices de biens	**503**	**519**	**555**	**564**	**539**	**562**	**580**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	459	479	542	555	522	505	524
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	541	554	571	588	579	597	622
Services publics	538	552	567	585	567	596	620
Construction	521	536	562	571	552	575	601
Fabrication	474	494	545	557	519	533	546
Industries productrices de services	**447**	**460**	**527**	**543**	**476**	**471**	**509**
Commerce de gros	462	477	536	553	518	506	529
Commerce de détail	405	421	518	523	433	435	460
Transport et entreposage	431	449	537	541	511	463	476
Finance et assurances	493	510	542	563	519	528	564
Services immobiliers et services de location et de location à bail	469	480	535	548	472	496	522
Services professionnels, scientifiques et techniques	497	515	549	563	534	553	577
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[3]	447	463	531	537	473	489	529
Services d'enseignement	479	488	533	552	499	515	487
Soins de santé et assistance sociale	423	440	524	539	458	460	428
Information, culture et loisirs[4]	435	439	525	540	425	457	490
Hébergement et services de restauration	374	390	513	518	423	395	533
Autres services (sauf les administrations publiques)	439	449	525	536	481	456	500
Administrations publiques	468	479	537	545	518	506	513
Non classées[5]	**440**	**457**	**527**	**538**	**487**	**482**	**518**
Canada	**469**	**483**	**534**	**547**	**500**	**511**	**535**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[3] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[4] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[5] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.6.4 – Prestations régulières (selon l'industrie): Montants versés[1] (en millions de dollars)

Industrie	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Industries productrices de biens	**4 473,4**	**4 590,7**	**7 138,4**	**7 965,0**	**4 858,9**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	496,8	525,8	689,3	940,2	615,6
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	274,2	270,0	430,8	417,2	251,5
Services publics	36,4	42,2	46,8	46,7	35,9
Construction	2 640,3	2 592,1	3 691,3	4 012,0	2 762,5
Fabrication	1 025,7	1 160,7	2 280,1	2 549,0	1 193,4
Industries productrices de services	**5 995,6**	**6 151,8**	**16 428,9**	**19 915,0**	**7 080,3**
Commerce de gros	402,6	425,2	937,8	1 042,6	411,5
Commerce de détail	620,9	610,1	2 405,4	2 908,0	661,8
Transport et entreposage	466,0	499,1	1 131,8	1 410,9	571,7
Finance et assurances	155,0	148,8	258,8	346,0	147,7
Services immobiliers et services de location et de location à bail	175,4	174,8	445,6	464,2	172,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	479,4	516,5	996,0	1 140,4	647,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	768,8	768,0	1 845,5	2 275,7	872,9
Services d'enseignement	774,6	823,5	793,5	1 823,9	1 059,3
Soins de santé et assistance sociale	349,6	359,2	978,2	1 383,4	530,4
Information, culture et loisirs[3]	324,7	317,1	1 156,8	1 116,3	343,9
Hébergement et services de restauration	487,2	489,4	3 383,5	3 300,9	526,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	371,7	376,7	1 126,7	1 315,9	385,5
Administrations publiques	619,7	643,4	969,2	1 386,8	748,8
Non classées[4]	**204,8**	**321,8**	**1 362,9**	**742,0**	**370,7**
Canada	**10 673,8**	**11 064,4**	**24 930,1**	**28 622,1**	**12 310,0**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières. Comprend des prestations versées à des fins de formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[2] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[3] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[4] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.7.1 – Prestations régulières (selon le taux de chômage régional[1] et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent) : Nouvelles demandes établies[2]

Catégorie	2018-19	2019-20	2022-23
Taux de chômage régional : 6,0 % et moins	411 230	685 050	835 500
Taux de chômage régional : 6,1 % à 7,0 %	479 030	284 170	227 280
Taux de chômage régional : 7,1 % à 8,0 %	129 350	134 670	43 960
Taux de chômage régional : 8,1 % à 9,0 %	40 770	34 970	13 810
Taux de chômage régional : 9,1 % à 10,0 %	13 870	9 600	18 280
Taux de chômage régional : 10,1 % à 11,0 %	36 950	28 700	43 630
Taux de chômage régional : 11,1 % à 12,0 %	49 040	34 790	25 350
Taux de chômage régional : 12,1 % à 13,0 %	4 070	23 840	6 850
Taux de chômage régional : 13,1 % à 14,0 %	6 980	47 370	3 630
Taux de chômage régional : 14,1 % à 15,0 %	17 860	9 010	50 970
Taux de chômage régional : 15,1 % à 16,0 %	24 980	14 470	4 260
Taux de chômage régional : 16,1 % et plus	78 580	60 440	14 720
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 420 à 559	18 220	17 250	47 400
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 560 à 699	41 930	35 380	54 600
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 700 à 839	102 040	102 240	104 470
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 840 à 979	110 600	111 140	104 920
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 980 à 1 119	117 460	118 120	107 400
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 120 à 1 259	122 190	125 460	114 030
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 260 à 1 399	114 270	119 750	110 560
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 400 à 1 539	129 220	134 370	130 010
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 540 à 1 679	106 130	113 360	105 530
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 680 à 1 819	107 350	118 180	106 350
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 820 et plus	323 300	371 830	302 970
Canada	**1 292 710**	**1 367 080**	**1 288 240**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Les taux de chômage utilisés pour le programme d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du Règlement sur l'assurance-emploi.

[2] Les résultats pour 2020-21 et 2021-22 ne sont pas présentés puisque des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable étaient en vigueur durant ces périodes. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.7.2 – Prestations régulières (selon le taux de chômage régional[1] et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent) : Durée effective moyenne[2,3] (nombre de semaines)

Catégorie	2018-19	2019-20[R]	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées en 2022-23[P]
Taux de chômage régional : 6,0 % et moins	15,6	15,1[R]	13,0
Taux de chômage régional : 6,1 % à 7,0 %	15,7	17,8[R]	15,6
Taux de chômage régional : 7,1 % à 8,0 %	19,4	18,4[R]	18,1
Taux de chômage régional : 8,1 % à 9,0 %	22,5	19,9[R]	21,3
Taux de chômage régional : 9,1 % à 10,0 %	23,3	20,7	21,5
Taux de chômage régional : 10,1 % à 11,0 %	20,5	22,6[R]	17,4
Taux de chômage régional : 11,1 % à 12,0 %	23,3	23,0	20,9
Taux de chômage régional : 12,1 % à 13,0 %	28,4	20,0[R]	26,8
Taux de chômage régional : 13,1 % à 14,0 %	23,7	21,2[R]	25,6
Taux de chômage régional : 14,1 % à 15,0 %	25,9	25,9	20,4
Taux de chômage régional : 15,1 % à 16,0 %	25,8	26,9	28,9
Taux de chômage régional : 16,1 % et plus	29,8	27,9[R]	28,3
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 420 à 559	26,2	26,6[R]	16,6
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 560 à 699	20,7	22,0[R]	16,7
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 700 à 839	16,8	16,8[R]	16,6
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 840 à 979	17,9	17,9[R]	17,4
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 980 à 1 119	18,3	18,2[R]	17,8
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 120 à 1 259	17,8	17,6[R]	17,6
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 260 à 1 399	17,5	17,3[R]	16,9
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 400 à 1 539	16,0	15,7[R]	15,1
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 540 à 1 679	17,5	17,1[R]	15,5
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 680 à 1 819	18,4	18,3[R]	15,3
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 820 et plus	20,4	19,6[R]	16,5
Canada	**18,5**	**18,2[R]**	**16,5**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Les taux de chômage utilisés pour le programme d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du Règlement sur l'assurance-emploi.

[2] Les estimations de la durée sont basées sur les demandes de prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[3] Les résultats pour 2020-21 et 2021-22 ne sont pas présentés puisque des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable étaient en vigueur durant ces périodes. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[P] Données préliminaires.

[R] Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.7.3 – Prestations régulières (selon le taux de chômage régional[1] et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent) : Taux moyen de prestations hebdomadaires[2, 3] (en dollars)

Catégorie	2018-19	2019-20	2022-23
Taux de chômage régional : 6,0 % et moins	471	482	540
Taux de chômage régional : 6,1 % à 7,0 %	472	483	530
Taux de chômage régional : 7,1 % à 8,0 %	466	501	521
Taux de chômage régional : 8,1 % à 9,0 %	476	470	558
Taux de chômage régional : 9,1 % à 10,0 %	491	486	526
Taux de chômage régional : 10,1 % à 11,0 %	474	500	533
Taux de chômage régional : 11,1 % à 12,0 %	459	478	525
Taux de chômage régional : 12,1 % à 13,0 %	472	468	497
Taux de chômage régional : 13,1 % à 14,0 %	457	468	480
Taux de chômage régional : 14,1 % à 15,0 %	443	480	517
Taux de chômage régional : 15,1 % à 16,0 %	456	462	497
Taux de chômage régional : 16,1 % et plus	455	466	494
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 420 à 559	342	357	328
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 560 à 699	382	396	394
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 700 à 839	388	396	439
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 840 à 979	421	425	482
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 980 à 1 119	441	448	504
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 120 à 1 259	457	465	525
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 260 à 1 399	473	487	549
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 400 à 1 539	493	504[R]	570
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 540 à 1 679	493	504	579
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 680 à 1 819	498	512	589
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 820 et plus	516	529	606
Canada	**469**	**483**	**535**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Les taux de chômage utilisés pour le programme d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du Règlement sur l'assurance-emploi.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

[3] Les résultats pour 2020-21 et 2021-22 ne sont pas présentés puisque des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable étaient en vigueur durant ces périodes. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[R] Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.7.4 – Prestations régulières (selon le taux de chômage régional[1] et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent) : Montants versés[2, 3] (en millions de dollars)

Catégorie	2018-19	2019-20	2022-23
Taux de chômage régional : 6,0 % et moins	2 931,4	4 285,2	5 513,6
Taux de chômage régional : 6,1 % à 7,0 %	3 341,8	2 707,0	2 267,1
Taux de chômage régional : 7,1 % à 8,0 %	1 135,3	1 181,7	1 240,1
Taux de chômage régional : 8,1 % à 9,0 %	599,1	270,0	644,1
Taux de chômage régional : 9,1 % à 10,0 %	186,0	129,8	364,0
Taux de chômage régional : 10,1 % à 11,0 %	287,9	307,8	341,1
Taux de chômage régional : 11,1 % à 12,0 %	590,9	412,7	277,8
Taux de chômage régional : 12,1 % à 13,0 %	54,3	202,5	229,2
Taux de chômage régional : 13,1 % à 14,0 %	118,5	394,0	343,6
Taux de chômage régional : 14,1 % à 15,0 %	232,6	111,3	449,1
Taux de chômage régional : 15,1 % à 16,0 %	207,4	262,3	46,3
Taux de chômage régional : 16,1 % et plus	988,7	800,1	594,0
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 420 à 559	169,7	169,0	447,7
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 560 à 699	351,5	328,5	528,2
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 700 à 839	679,4	686,6	837,5
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 840 à 979	823,6	841,4	932,6
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 980 à 1 119	900,8	929,9	990,7
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 120 à 1 259	927,8	960,9	1 049,9
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 260 à 1 399	875,9	923,1	1 005,6
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 400 à 1 539	932,5	973,1	1 101,8
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 540 à 1 679	830,0	877,8	938,5
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 680 à 1 819	915,2	971,6	982,0
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 820 et plus	3 267,2	3 402,6	3 495,7
Canada	**10 673,8**	**11 064,4**	**12 310,0**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les totaux comprennent les montants payés pour les demandes de prestations dont les données sur les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent sont manquantes. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Les taux de chômage utilisés pour le programme d'assurance-emploi sont une moyenne mobile des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du Règlement sur l'assurance-emploi.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières. Comprennent des prestations versées à des fins de formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

[3] Les résultats pour 2020-21 et 2021-22 ne sont pas présentés puisque des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable étaient en vigueur durant ces périodes. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.8.1 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Nouvelles demandes établies

Région économique de l'assurance-emploi	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[1,2]	Total de 2021-22[2]	Première moitié de 2022-23[2]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[2]
Terre-Neuve-et-Labrador							
St. John's	11 510	11 070	20 320	11 900	5 020	5 450	10 470
Terre-Neuve–Labrador	55 170	51 910	61 080	51 720	13 590	35 570	49 160
Île-du-Prince-Édouard							
Charlottetown	3 730	3 410	6 670	4 870	1 320	1 910	3 230
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	11 810	11 450	12 150	11 600	3 170	7 940	11 110
Nouvelle-Écosse							
Est de la Nouvelle-Écosse	24 190	22 610	24 760	23 290	8 370	12 670	21 040
Ouest de la Nouvelle-Écosse	24 810	26 000	32 160	26 640	8 860	13 550	22 410
Halifax	12 800	13 490	24 710	16 740	5 090	6 510	11 600
Nouveau-Brunswick							
Fredericton-Moncton-Saint-John	19 270	19 540	33 220	22 890	6 750	11 730	18 480
Madawaska-Charlotte	10 840	11 060	14 090	10 750	3 020	6 320	9 340
Restigouche-Albert	38 210	38 120	44 210	38 860	9 170	26 220	35 390
Québec							
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	24 030	23 740	23 980	22 640	7 250	14 470	21 720
Québec	30 760	31 440	58 860	36 270	10 930	18 510	29 440
Trois-Rivières	7 550	8 560	13 820	8 650	2 490	4 620	7 110
Centre-sud du Québec	6 820	8 560	13 190	9 140	3 070	5 870	8 940
Sherbrooke	7 690	8 290	14 730	9 400	2 970	5 260	8 230
Montérégie	24 240	27 820	47 530	30 160	9 670	18 800	28 470
Montréal	138 980	145 090	285 330	162 640	55 950	80 800	136 750
Centre du Québec	68 910	71 350	94 470	74 840	21 560	46 670	68 230
Nord-ouest du Québec	17 610	17 150	21 950	17 330	6 640	9 070	15 710
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	39 620	39 520	47 950	39 170	11 090	22 470	33 560
Hull	9 420	9 710	18 950	11 880	4 060	5 660	9 720
Chicoutimi-Jonquière	8 870	9 230	13 220	9 240	3 410	5 390	8 800
Ontario							
Ottawa	19 130	19 290	50 390	25 020	11 270	10 460	21 730
Est de l'Ontario	17 530	16 420	24 930	18 470	6 080	9 610	15 690
Kingston	3 530	4 280	8 690	4 880	2 170	2 270	4 440
Centre de l'Ontario	39 720	43 440	78 060	45 750	14 540	23 780	38 320
Oshawa	10 470	12 460	24 710	13 460	5 680	5 420	11 100
Toronto	129 050	139 560	368 300	157 100	63 940	75 010	138 950
Hamilton	18 330	19 990	45 520	23 190	8 920	11 130	20 050
St. Catharines	14 030	15 560	37 690	19 880	5 430	8 410	13 840
London	11 870	14 680	32 370	16 840	6 360	8 820	15 180
Niagara	11 150	12 850	18 040	11 260	3 750	6 400	10 150
Windsor	16 180	16 550	29 740	19 110	6 110	8 450	14 560
Kitchener	13 240	14 710	30 750	16 600	5 610	8 310	13 920
Huron	12 560	13 380	19 730	12 480	4 290	8 120	12 410
Centre-sud de l'Ontario	12 130	14 840	27 280	15 990	6 420	9 090	15 510
Sudbury	5 180	5 710	11 060	7 430	2 390	2 730	5 120
Thunder Bay	4 130	4 240	8 270	4 360	1 640	2 350	3 990
Nord de l'Ontario	25 390	25 990	33 390	24 470	8 710	13 430	22 140
Manitoba							
Winnipeg	22 750	23 040	50 200	26 560	11 200	13 260	24 460
Sud du Manitoba	11 140	11 390	16 420	11 550	4 530	6 330	10 860
Nord du Manitoba	8 720	8 470	9 500	8 590	3 900	3 980	7 880
Saskatchewan							
Regina	6 460	6 570	12 710	6 610	2 540	3 680	6 220

Saskatoon	9 080	10 760	16 530	9 990	3 310	5 000	8 310
Sud de la Saskatchewan	9 380	10 210	14 030	10 120	3 610	4 980	8 590
Nord de la Saskatchewan	12 650	13 260	17 100	12 670	5 160	7 080	12 240
Alberta							
Calgary	37 950	42 350	101 330	42 990	19 180	20 390	39 570
Edmonton	47 140	51 080	103 540	50 890	21 190	24 030	45 220
Nord de l'Alberta	12 220	12 590	20 300	11 090	5 090	5 480	10 570
Sud de l'Alberta	29 780	34 520	71 670	33 650	13 750	16 870	30 620
Colombie-Britannique							
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	29 410	31 230	48 000	31 440	10 410	18 780	29 190
Abbotsford	5 830	6 290	9 950	6 900	2 700	3 600	6 300
Vancouver	43 640	51 220	125 580	58 310	28 810	28 650	57 460
Victoria	6 480	7 390	15 900	7 980	3 970	3 150	7 120
Sud côtier de la Colombie-Britannique	19 010	21 490	34 170	21 050	8 040	10 370	18 410
Nord de la Colombie-Britannique	16 490	18 180	23 710	16 230	7 370	8 430	15 800
Territoires							
Whitehorse	920	930	1 470	970	260	540	800
Yukon (excluant Whitehorse)	720	750	970	700	180	470	650
Yellowknife	430	470	720	510	260	140	400
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	1 150	1 050	1 480	1 090	400	390	790
Iqaluit	130	140	170	170	20	50	70
Nunavut (excluant Iqaluit)	770	630	1 140	780	430	270	700
Canada	**1 292 710**	**1 367 080**	**2 472 860**	**1 457 750**	**523 070**	**765 170**	**1 288 240**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Des demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de 2020-21 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations régulières étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.8.2 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Durée effective moyenne[1] (nombre de semaines)

Région économique de l'assurance-emploi	2018-19	2019-20	Demandes établies avant le 15 mars 2020 et complétées au cours de 2020-21	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de 2020-21[2]	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2021-22[2, R]	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de 2021-22[R]	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2022-23[2, P]	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de 2022-23[P]
Terre-Neuve-et-Labrador								
St. John's	20,8	20,4	21,7	7,4	31,2	11,1[R]	34,7	16,9
Terre-Neuve–Labrador	30,4	28,5	31,4	8,0	34,6	7,8[R]	38,6	28,3
Île-du-Prince-Édouard								
Charlottetown	17,5	18,3	21,0	8,0	26,8	12,0[R]	26,8	16,7
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	23,7	23,5	25,5	9,8	28,9	10,7[R]	29,0	23,7
Nouvelle-Écosse								
Est de la Nouvelle-Écosse	26,1	26,7	28,5	9,9	32,5	11,1	37,5	25,5
Ouest de la Nouvelle-Écosse	20,1	19,6	22,9	9,2	30,8	12,2[R]	37,5	19,8
Halifax	18,5	18,6	20,9	9,6	30,3	10,0[R]	36,3	16,2
Nouveau-Brunswick								
Fredericton-Moncton-Saint-John	17,5	17,9	20,7	8,5	29,7	9,5	27,7	16,9
Madawaska-Charlotte	18,7	20,0	21,8	8,9	28,4	13,5[R]	25,5	19,4
Restigouche-Albert	22,5	23,4	26,1	9,4	30,3	7,2[R]	30,3	25,0
Québec								
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	23,8	24,5	27,0	8,0	30,0	10,6[R]	34,8	23,9
Québec	13,5	13,5	16,4	7,6	23,4[R]	7,9[R]	27,7	12,0
Trois-Rivières	15,0	14,7	17,1	7,1	26,7	8,9[R]	28,6	13,8
Centre-sud du Québec	12,8	12,5	13,9	6,4	21,1[R]	8,2[R]	25,5	11,1
Sherbrooke	14,3	13,1	15,9	6,6	22,6[R]	7,7	29,4	12,1
Montérégie	14,2	14,0	16,2	6,8	24,9	9,0[R]	26,7	12,8
Montréal	15,7	15,6	18,2	7,7	28,7	8,5[R]	30,5	14,0
Centre du Québec	14,7	15,1	17,0	7,3	25,1	9,5[R]	29,8	14,0
Nord-ouest du Québec	16,5	16,6	18,3	7,0	27,0[R]	10,2[R]	31,9	16,4
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	15,4	16,6	18,4	7,2	24,9	10,6[R]	31,7	15,1
Hull	14,3	14,9	17,5	8,8	27,8	8,5	30,8	14,2
Chicoutimi-Jonquière	14,8	15,1	17,0	7,1	25,0[R]	8,8[R]	32,4	14,1
Ontario								
Ottawa	15,7	15,5	19,6	9,0	30,1	9,2[R]	35,2	14,3
Est de l'Ontario	16,4	16,3	18,6	8,3	29,2	9,3[R]	32,5	15,1
Kingston	16,0	16,2	20,9	8,2	30,9	10,1	36,3	15,4
Centre de l'Ontario	16,2	16,4	19,7	8,5	29,3	9,5[R]	32,2	14,9
Oshawa	15,3	15,6	21,1	8,7	31,0	7,8[R]	32,2	14,8
Toronto	17,2	17,8	20,9	9,5	33,2	7,8[R]	34,2	16,2

Hamilton	15,6	16,2	19,5	9,0	29,3	8,5	33,2	14,4
St. Catharines	15,9	16,4	19,8	9,1	32,0	8,0	35,2	14,9
London	16,0	16,0	18,1	8,2	28,8[R]	7,9[R]	32,2	15,0
Niagara	16,3	17,1	19,6	8,2	29,1	7,9[R]	33,1	14,6
Windsor	14,2	13,7	17,8	8,5	29,2	6,7[R]	28,6	15,6
Kitchener	15,9	16,5	19,6	8,4	27,8	7,6[R]	31,3	14,5
Huron	15,7	15,1	18,0	7,9	27,7	9,2[R]	34,5	14,9
Centre-sud de l'Ontario	15,1	15,4	17,5	8,2	26,8	8,1[R]	27,1	13,3
Sudbury	18,0	16,7	20,4	8,4	26,9	8,2[R]	34,2	15,0
Thunder Bay	16,1	15,8	19,3	8,6	28,6[R]	8,3[R]	34,0	14,3
Nord de l'Ontario	23,4	21,5	24,5	8,6	30,7	11,5[R]	36,4	17,7
Manitoba								
Winnipeg	16,1	16,5	19,5	9,4	30,2	11,0[R]	29,7	15,2
Sud du Manitoba	16,1	17,0	19,8	9,3	28,3	12,1[R]	31,8	15,2
Nord du Manitoba	28,2	26,6	29,1	9,9	34,1	7,6[R]	41,1	25,6
Saskatchewan								
Regina	16,0	16,8	20,0	10,2	31,5	11,2[R]	34,7	15,7
Saskatoon	20,5	18,0	19,6	10,3	31,3	11,1[R]	33,7	16,1
Sud de la Saskatchewan	21,0	18,5	21,9	10,2	30,2	12,3[R]	36,9	17,6
Nord de la Saskatchewan	28,5	25,7	29,0	10,5	33,2	9,4[R]	38,7	23,6
Alberta								
Calgary	23,0	20,1	23,7	9,8	32,5	9,7	34,5	16,9
Edmonton	20,5	19,0	22,9	9,2	31,1	10,5[R]	34,4	16,5
Nord de l'Alberta	24,3	22,7	26,3	9,1	31,9	9,1[R]	34,5	20,6
Sud de l'Alberta	20,5	18,7	23,0	9,4	31,5	10,9[R]	35,5	16,8
Colombie-Britannique								
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	20,5	17,8	20,4	10,2	30,1[R]	11,6[R]	31,7	14,8
Abbotsford	15,8	15,7	17,9	9,2	31,0[R]	9,7[R]	35,3	15,2
Vancouver	16,2	16,5	20,2	9,3	33,2	9,8[R]	30,8	15,2
Victoria	15,2	16,0	19,6	9,3	31,7	9,8[R]	26,8	13,6
Sud côtier de la Colombie-Britannique	16,2	16,9	20,1	9,3	30,5	9,8	32,4	14,8
Nord de la Colombie-Britannique	21,7	19,4	22,7	8,7	30,1	11,8[R]	28,8	16,6
Territoires								
Whitehorse	19,4	18,2	19,5	9,1	31,8	14,0[R]	40,1	16,9
Yukon (excluant Whitehorse)	20,7	21,4	22,0	13,8	34,2	17,7[R]	39,8	18,2
Yellowknife	18,0	18,9	21,2	11,5	34,6	8,7	45,9	17,4
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	24,5	24,5	28,5	11,1	37,8	14,6[R]	38,3	16,7
Iqaluit	20,1	22,0	24,3	5,0	33,4	3,5	28,0	17,1
Nunavut (excluant Iqaluit)	29,7	29,1	35,5	8,8	37,4	7,5	43,5	24,0
Canada	**18,5**	**18,2**	**21,1**	**8,6**	**30,1**	**9,3[R]**	**32,7**	**16,5**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Les estimations de la durée sont basées sur des demandes de prestations complétées qui incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestation régulières d'assurance-emploi auxquelles un prestataire a droit étaient en vigueur durant cette période. Consulter les sections 2.1 et 2.2.4 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[R] Données révisées.

[p] Données préliminaires.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.8.3 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Région économique de l'assurance-emploi	2018-19	2019-20	Deuxième moitié de 2020-21[2]	Première moitié de 2021-22[2]	2 mois de l'automne 2021[2]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador							
St. John's	470	477	535	543	486	481	515
Terre-Neuve–Labrador	453	466	536	532	497	496	509
Île-du-Prince-Édouard							
Charlottetown	418	423	520	528	454	450	478
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	438	453	532	532	495	501	506
Nouvelle-Écosse							
Est de la Nouvelle-Écosse	443	459	536	531	507	492	503
Ouest de la Nouvelle-Écosse	423	434	529	529	479	463	476
Halifax	432	452	526	531	481	468	495
Nouveau-Brunswick							
Fredericton-Moncton-Saint-John	442	453	527	525	465	487	518
Madawaska-Charlotte	430	440	527	528	463	471	489
Restigouche-Albert	453	468	534	531	512	505	523
Québec							
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	460	478	539	545	519	527	537
Québec	481	493	535	546	502	516	560
Trois-Rivières	454	476	531	547	474	492	540
Centre-sud du Québec	465	484	539	548	465	516	550
Sherbrooke	463	483	534	546	481	506	546
Montérégie	464	477	536	546	475	514	550
Montréal	459	477	532	546	494	507	542
Centre du Québec	456	473	534	545	467	511	541
Nord-ouest du Québec	470	480	538	551	501	512	536
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	462	476	538	542	484	518	539
Hull	477	485	535	542	510	519	552
Chicoutimi-Jonquière	458	473	532	548	484	499	550
Ontario							
Ottawa	477	485	528	548	492	499	538
Est de l'Ontario	463	476	533	543	477	509	521
Kingston	466	468	528	539	493	478	508
Centre de l'Ontario	465	481	532	547	483	504	527
Oshawa	493	497	533	552	493	510	547
Toronto	482	493	531	555	510	511	545
Hamilton	483	495	533	556	515	523	544
St. Catharines	456	471	528	547	457	470	510
London	464	484	530	544	485	491	528
Niagara	473	486	536	548	497	511	534
Windsor	496	506	537	559	472	531	551
Kitchener	483	496	532	554	499	507	541
Huron	474	483	537	546	494	521	545
Centre-sud de l'Ontario	481	496	537	554	503	517	543
Sudbury	489	504	536	568	523	514	554
Thunder Bay	494	514	536	559	534	548	570
Nord de l'Ontario	472	483	536	547	496	520	526
Manitoba							
Winnipeg	461	472	527	537	498	495	507
Sud du Manitoba	451	461	531	529	485	486	487
Nord du Manitoba	448	439	534	535	498	511	495

Saskatchewan							
Regina	501	506	538	555	511	533	542
Saskatoon	491	495	535	543	525	522	524
Sud de la Saskatchewan	474	489	545	536	512	536	514
Nord de la Saskatchewan	468	479	542	540	526	538	526
Alberta							
Calgary	502	506	539	552	521	542	546
Edmonton	514	519	544	557	544	552	559
Nord de l'Alberta	511	515	550	560	550	563	565
Sud de l'Alberta	499	507	543	550	525	547	539
Colombie-Britannique							
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	471	485	537	546	489	525	543
Abbotsford	416	440	528	538	494	487	489
Vancouver	473	488	532	555	509	517	545
Victoria	486	494	534	547	527	515	542
Sud côtier de la Colombie-Britannique	470	490	535	550	504	526	545
Nord de la Colombie-Britannique	487	504	547	555	535	555	559
Territoires							
Whitehorse	521	530	552	567	574	545	609
Yukon (excluant Whitehorse)	516	525	545	562	543	509	583
Yellowknife	537	538	557	576	574	584	585
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	518	522	557	563	548	571	582
Iqaluit	546	563	557	580	s.o.	539	623
Nunavut (excluant Iqaluit)	494	547	549	554	543	583	574
Canada	**469**	**483**	**534**	**547**	**500**	**511**	**535**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.8.4 – Prestations régulières (selon la région économique de l'assurance-emploi): Montants versés[1] (en millions de dollars)

Région économique de l'assurance-emploi	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador					
St. John's	112,8	100,5	191,5	247,8	106,9
Terre-Neuve–Labrador	686,4	658,7	837,7	1 010,5	736,9
Île-du-Prince-Édouard					
Charlottetown	29,2	29,0	58,7	86,7	38,7
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	131,2	126,4	152,9	183,3	150,4
Nouvelle-Écosse					
Est de la Nouvelle-Écosse	276,5	272,4	322,9	421,4	286,0
Ouest de la Nouvelle-Écosse	212,1	208,5	335,4	461,3	235,8
Halifax	106,5	107,7	246,8	330,8	110,8
Nouveau-Brunswick					
Fredericton-Moncton-Saint-John	151,5	160,0	315,9	402,7	194,5
Madawaska-Charlotte	88,5	97,8	136,5	180,3	98,4
Restigouche-Albert	392,1	422,1	537,5	668,4	489,2
Québec					
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	252,0	265,2	308,7	367,5	286,1
Québec	183,7	181,2	477,9	488,3	195,9
Trois-Rivières	47,0	50,0	116,4	124,1	56,0
Centre-sud du Québec	35,4	39,4	94,5	105,9	50,2
Sherbrooke	46,3	46,5	110,2	120,7	55,1
Montérégie	146,6	153,9	384,0	417,7	199,5
Montréal	939,7	935,2	2 661,7	2 825,3	1 084,6
Centre du Québec	420,7	431,8	830,3	925,6	505,3
Nord-ouest du Québec	126,7	128,0	199,5	259,2	141,1
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	262,6	272,7	441,4	510,3	281,3
Hull	60,8	63,0	174,7	197,6	78,1
Chicoutimi-Jonquière	56,0	55,2	106,7	122,6	66,8
Ontario					
Ottawa	140,9	138,8	465,7	567,4	180,9
Est de l'Ontario	130,1	125,8	232,6	304,4	136,2
Kingston	23,6	32,7	76,8	103,3	35,3
Centre de l'Ontario	292,5	316,9	724,0	876,0	335,1
Oshawa	78,4	88,3	252,2	296,2	100,2
Toronto	1 035,5	1 131,2	3 842,6	4 293,7	1 313,3
Hamilton	137,9	138,0	419,8	493,2	171,2
St. Catharines	92,2	103,5	376,9	418,1	116,1
London	89,3	94,6	275,0	355,7	133,2
Niagara	85,4	94,5	173,7	205,4	88,0
Windsor	78,2	103,1	287,5	348,8	142,8
Kitchener	97,4	115,0	274,8	329,9	117,1
Huron	85,1	88,3	175,7	213,5	106,2
Centre-sud de l'Ontario	85,8	99,5	233,3	286,1	124,4
Sudbury	41,4	47,0	98,4	137,2	48,6
Thunder Bay	32,3	31,6	75,5	86,7	36,0
Nord de l'Ontario	250,0	262,2	367,6	450,7	228,3
Manitoba					
Winnipeg	177,9	179,3	493,0	549,0	218,3
Sud du Manitoba	88,1	91,9	164,3	192,2	95,4
Nord du Manitoba	105,1	99,5	127,8	178,8	116,4
Saskatchewan					
Regina	52,0	54,2	134,4	156,1	59,6
Saskatoon	89,0	93,0	181,8	197,8	82,6
Sud de la Saskatchewan	88,0	96,0	160,0	184,0	91,0

Nord de la Saskatchewan	164,0	162,7	224,6	281,2	169,9
Alberta					
Calgary	415,8	413,3	1 114,3	1 179,8	414,2
Edmonton	495,0	471,0	1 165,6	1 211,8	479,8
Nord de l'Alberta	139,9	146,8	244,7	265,9	136,6
Sud de l'Alberta	280,6	322,9	779,6	820,4	324,2
Colombie-Britannique					
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	258,7	254,2	481,0	565,6	259,0
Abbotsford	39,4	41,5	98,3	122,8	53,9
Vancouver	342,3	379,1	1 332,5	1 488,1	516,8
Victoria	49,9	56,4	160,7	179,3	63,4
Sud côtier de la Colombie-Britannique	140,6	164,6	346,9	411,6	165,4
Nord de la Colombie-Britannique	157,6	173,1	256,7	314,2	157,6
Territoires					
Whitehorse	8,9	9,2	15,8	20,9	9,2
Yukon (excluant Whitehorse)	7,6	7,8	11,8	14,9	7,3
Yellowknife	5,2	5,1	7,6	11,1	5,4
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	16,2	14,4	18,8	25,2	10,6
Iqaluit	1,3	1,5	2,0	3,5	0,8
Nunavut (excluant Iqaluit)	10,4	10,6	14,5	23,5	12,4
Canada	**10 673,8**	**11 064,4**	**24 930,1**	**28 622,1**	**12 310,0**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières. Comprend des prestations versées à des fins de formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.9.1 – Prestataires réguliers saisonniers[1]: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[2,3]	Total de 2021-22[3]	Première moitié de 2022-23[3]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[3]
Terre-Neuve-et-Labrador	21 170	28 100	24 750	25 400	4 140	24 320	28 460
Île-du-Prince-Édouard	8 120	7 710	6 210	6 480	1 130	5 800	6 930
Nouvelle-Écosse	24 640	24 710	17 190	18 100	5 990	15 530	21 520
Nouveau-Brunswick	33 650	32 990	26 070	26 180	3 710	26 010	29 720
Québec	153 030	150 240	114 120	124 820	26 860	106 310	133 170
Ontario	99 060	102 940	60 960	79 280	29 140	61 590	90 730
Manitoba	11 720	12 360	7 290	9 990	4 470	7 660	12 130
Saskatchewan	6 010	8 480	7 430	8 940	2 690	7 250	9 940
Alberta	11 980	17 760	15 870	20 310	8 620	13 690	22 310
Colombie-Britannique	25 220	27 390	16 170	22 560	11 090	15 400	26 490
Yukon	400	420	420	440	50	290	340
Territoires du Nord-Ouest	250	220	230	240	90	140	230
Nunavut	30	50	40	60	X	X	X
Sexe							
Hommes	245 400	255 940	230 780	231 180	231 180	28 640	211 700
Femmes	149 880	157 430	65 970	111 620	111 620	69 340	72 310
Âge							
24 ans et moins	7 630	7 960	7 590	6 850	800	6 870	7 670
25 à 44 ans	149 160	153 940	118 510	130 800	31 980	108 740	140 720
45 à 54 ans	99 610	103 210	63 800	79 460	28 290	61 370	89 660
55 ans et plus	138 880	148 260	106 850	125 690	36 910	107 030	143 940
Canada	**395 280**	**413 370**	**296 750**	**342 800**	**97 980**	**284 010**	**381 990**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Les prestataires réguliers saisonniers sont des prestataires ayant présenté au moins 3 demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des 5 exercices précédant celui de l'année de référence, et dont au moins 2 ont été établies au même moment de l'année que celle de l'année de référence. Pour les fins de cette annexe, une fenêtre de 17 semaines est utilisée pour déterminer si une demande a été établie au même moment que celle de l'année de référence. Plus précisément, une demande de prestations est considérée établie au même moment lorsqu'elle a été établie entre 8 semaines avant et 8 semaines après la semaine au cours de laquelle la demande de l'année de référence a elle-même été établie.

[2] Des demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de 2020-21 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations régulières étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.9.2 – Prestataires réguliers saisonniers[1]: Durée effective moyenne[2] (nombre de semaines)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Demandes établies avant le 15 mars 2020 et complétées au cours de 2020-21	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de 2020-21[3]	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2021-22[3,R]	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de 2021-22[R]	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2022-23[3,P]	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées au cours de 2022-23[P]
Terre-Neuve-et-Labrador	27,5	27,4	31,2	9,0	32,7	9,8[R]	37,5	27,9
Île-du-Prince-Édouard	23,3	24,2	26,2	10,5	30,1	12,7[R]	33,3	25,0
Nouvelle-Écosse	22,4	22,6	25,9	8,7	29,5	13,4[R]	33,6	22,3
Nouveau-Brunswick	21,0	22,4	25,2	9,6	28,9	11,9[R]	32,3	23,9
Québec	14,4	15,0	18,0	7,7	20,0	10,3[R]	19,3	14,8
Ontario	13,3	13,8	17,4	9,3	20,0	11,3[R]	16,0	14,1
Manitoba	14,6	15,8	18,9	10,4	22,4	12,7[R]	16,1	16,9
Saskatchewan	19,1	17,9	21,8	11,6	24,9[R]	13,1[R]	21,6	18,9
Alberta	18,0	16,7	20,8	10,3	23,1	12,4[R]	20,0	16,2
Colombie-Britannique	14,9	14,6	17,0	11,5	24,9	13,9[R]	15,1	14,2
Yukon	20,0	21,7	20,8	13,2	29,6	18,1[R]	33,7	19,5
Territoires du Nord-Ouest	23,3	21,9	23,5	X	34,0	14,0[R]	X	18,2
Nunavut	37,8	15,8	X	s.o.	28,8	s.o.	X	25,8
Sexe								
Hommes	17,0	17,9	20,7	8,8	23,6	10,9[R]	26,9	17,4
Femmes	14,8	15,0	20,0	10,6	22,1	13,6[R]	18,4	16,3
Âge								
24 ans et moins	16,8	17,3	20,8	9,1	23,5	9,8[R]	23,9	17,1
25 à 44 ans	15,1	15,7	19,3	8,6	21,1	9,9[R]	20,2	15,5
45 à 54 ans	16,0	16,3	20,1	9,0	21,7[R]	11,2[R]	18,4	16,4
55 ans et plus	17,4	18,2	22,0	10,3	26,2	13,9[R]	22,7	19,1
Canada	**16,2**	**16,8**	**20,5**	**9,1**	**23,1**	**11,5**[R]	**20,6**	**17,1**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Les prestataires réguliers saisonniers sont des prestataires ayant présenté au moins 3 demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des 5 exercices précédant celui de l'année de référence, et dont au moins 2 ont été établies au même moment de l'année que celle de l'année de référence. Pour les fins de cette annexe, une fenêtre de 17 semaines est utilisée pour déterminer si une demande a été établie au même moment que celle de l'année de référence. Plus précisément, une demande de prestations est considérée établie au même moment lorsqu'elle a été établie entre 8 semaines avant et 8 semaines après la semaine au cours de laquelle la demande de l'année de référence a elle-même été établie.

[2] Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestation régulières d'assurance-emploi auxquelles un prestataire a droit étaient en vigueur durant cette période. Consulter les sections 2.1 et 2.2.4 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[P] Données préliminaires.

[R] Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.9.3 – Prestataires réguliers saisonniers[1]: Taux de prestations hebdomadaires moyen[2] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Deuxième moitié de 2020-21[3]	Première moitié de 2021-22[3]	2 mois de l'automne 2021[3]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	466	487	547	541	508	528	540
Île-du-Prince-Édouard	454	471	536	542	491	516	527
Nouvelle-Écosse	455	470	543	537	488	525	521
Nouveau-Brunswick	474	487	543	544	517	536	552
Québec	486	502	554	555	501	558	575
Ontario	498	511	558	571	504	569	571
Manitoba	474	480	553	531	532	559	535
Saskatchewan	490	501	558	535	548	567	552
Alberta	515	524	567	555	568	592	570
Colombie-Britannique	470	485	549	551	516	548	545
Yukon	544	547	561	563	561	569	622
Territoires du Nord-Ouest	539	560	569	595	557	581	613
Nunavut	494	510	555	s.o.	s.o.	627	s.o.
Sexe							
Hommes	506	521	559	565	534	571	588
Femmes	448	462	530	555	464	488	516
Âge							
24 ans et moins	502	513	551	550	518	542	568
25 à 44 ans	504	519	559	564	531	572	586
45 à 54 ans	486	501	555	558	518	564	568
55 ans et plus	460	476	544	550	496	531	533
Canada	**484**	**499**	**553**	**557**	**512**	**556**	**561**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Les prestataires réguliers saisonniers sont des prestataires ayant présenté au moins 3 demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des 5 exercices précédant celui de l'année de référence, et dont au moins 2 ont été établies au même moment de l'année que celle de l'année de référence. Pour les fins de cette annexe, une fenêtre de 17 semaines est utilisée pour déterminer si une demande a été établie au même moment que celle de l'année de référence. Plus précisément, une demande de prestations est considérée établie au même moment lorsqu'elle a été établie entre 8 semaines avant et 8 semaines après la semaine au cours de laquelle la demande de l'année de référence a elle-même été établie.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers saisonniers.

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi

Annexe 2.9.4 – Prestataires réguliers saisonniers[1]: Montants versés[2] (en millions de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	206,0	308,2	404,7	429,2	412,5
Île-du-Prince-Édouard	83,5	83,4	90,4	98,6	86,9
Nouvelle-Écosse	238,8	247,4	244,7	273,5	244,3
Nouveau-Brunswick	319,8	340,5	366,0	387,6	362,2
Québec	963,9	995,7	1 206,4	1 236,7	1 059,8
Ontario	599,3	646,9	668,3	839,5	706,9
Manitoba	78,0	88,0	96,9	115,1	105,7
Saskatchewan	49,2	67,6	97,0	118,3	104,4
Alberta	96,6	134,8	216,3	267,4	232,4
Colombie-Britannique	156,2	175,2	200,3	271,2	218,2
Yukon	4,3	4,5	5,5	7,2	5,1
Territoires du Nord-Ouest	3,4	2,6	3,9	4,8	2,6
Nunavut	0,6	0,4	0,4	1,3	0,8
Sexe					
Hommes	1 964,5	2 173,4	2 758,7	2 878,6	2 523,1
Femmes	834,9	921,7	842,1	1 171,7	1 018,8
Âge					
24 ans et moins	61,5	64,9	95,7	98,8	95,1
25 à 44 ans	1 030,4	1 121,2	1 360,0	1 487,4	1 283,1
45 à 54 ans	696,3	745,5	785,1	877,7	782,8
55 ans et plus	1 011,2	1 163,5	1 360,0	1 586,4	1 380,9
Canada	**2 799,4**	**3 095,1**	**3 600,7**	**4 050,3**	**3 541,8**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Les prestataires réguliers saisonniers sont des prestataires ayant présenté au moins 3 demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des 5 exercices précédant celui de l'année de référence, et dont au moins 2 ont été établies au même moment de l'année que celle de l'année de référence. Pour les fins de cette annexe, une fenêtre de 17 semaines est utilisée pour déterminer si une demande a été établie au même moment que celle de l'année de référence. Plus précisément, une demande de prestations est considérée établie au même moment lorsqu'elle a été établie entre 8 semaines avant et 8 semaines après la semaine au cours de laquelle la demande de l'année de référence a elle-même été établie.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux prestataires réguliers saisonniers.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.10.1 – Prestations pour pêcheurs : Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[1]	Total de 2021-22[1]	Première moitié de 2022-23[1]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[1]
Terre-Neuve-et-Labrador	12 682	13 041	12 066	13 816	6 352	8 056	14 408
Île-du-Prince-Édouard	3 278	3 236	3 145	3 105	1 149	2 020	3 169
Nouvelle-Écosse	5 701	5 750	5 369	5 359	2 958	2 536	5 494
Nouveau-Brunswick	3 203	3 244	3 021	3 124	1 242	1 765	3 007
Québec	1 408	1 372	1 289	1 284	528	736	1 264
Colombie-Britannique	2 843	2 424	2 434	2 139	257	1 749	2 006
Autres provinces et territoires	1 252	1 318	964	1 128	497	602	1 099
Sexe							
Hommes	24 319	24 203	22 608	23 669	10 359	13 585	23 944
Femmes	6 048	6 182	5 680	6 286	2 624	3 879	6 503
Âge							
24 ans et moins	1 535	1 593	1 341	1 560	751	878	1 629
25 à 44 ans	8 556	8 428	7 494	7 882	3 473	4 657	8 130
45 à 54 ans	8 095	7 901	7 231	7 252	3 198	3 932	7 130
55 ans et plus	12 181	12 463	12 222	13 261	5 561	7 997	13 558
Canada	**30 367**	**30 385**	**28 288**	**29 955**	**12 983**	**17 464**	**30 447**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.4 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.10.2 – Prestations pour pêcheurs : Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	Écart (%) 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	19,1	21,1	19,9	22,2	22,9	+3,2
Île-du-Prince-Édouard	18,8	19,9	19,7	21,2	20,6	-2,6
Nouvelle-Écosse	19,8	20,1	20,4	21,5	21,1	-2,1
Nouveau-Brunswick	19,1	20,2	19,8	21,4	21,2	-1,0
Québec	17,1	18,7	18,6	21,2	20,7	-2,4
Colombie-Britannique	23,3	23,3	23,3	23,0	22,9	-0,3
Autres provinces et territoires	23,0	23,2	23,6	23,9	23,2	-2,9
Sexe						
Hommes	19,3	20,5	20,0	21,7	21,8	+0,5
Femmes	21,2	22,2	21,6	23,2	23,3	+0,6
Âge						
24 ans et moins	20,1	20,8	19,9	20,6	20,3	-1,6
25 à 44 ans	20,1	21,1	20,5	21,6	21,8	+0,6
45 à 54 ans	19,0	20,4	19,8	21,8	21,9	+0,2
55 ans et plus	19,8	20,9	20,5	22,4	22,6	+0,9
Canada	**19,7**	**20,8**	**20,3**	**22,0**	**22,1**	**+0,5**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi a été versé. Les estimations de la durée effective moyenne sont basées sur les demandes de prestations établies.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.10.3 – Prestations pour pêcheurs : Taux moyen de prestations hebdomadaires[1] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21[2]	Première moitié de 2021-22[2]	2 mois de l'automne 2021[2]	4 derniers mois de 2021-22[2]	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	517	533	511	561	576	560	568	604
Île-du-Prince-Édouard	528	545	563	570	593[R]	552[R]	583	614
Nouvelle-Écosse	521	538	558	567	591	529	570	600
Nouveau-Brunswick	529	546	552	573	592	570	582	603
Québec	538	551	565	570	591	545	584	596
Colombie-Britannique	475	466	482	567	573[R]	475	498	518
Autres provinces et territoires	444	446	441	548	555	475	461	479
Sexe								
Hommes	518	532	537	567	584	543	568	597
Femmes	499	515	506	559	575	531	549	579
Âge								
24 ans et moins	493	511	517	557	572	521	541	574
25 à 44 ans	512	526	534	565	583	539	562	590
45 à 54 ans	522	536	540	567	586	547	573	602
55 ans et plus	514	527	527	565	581	538[R]	565	594
Canada	**514**	**528**	**532**	**565**	**582**	**539**	**565**	**594**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour pêcheurs.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.4 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[R] Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.10.4 – Prestations pour pêcheurs : Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	118,4	126,5	133,7	163,0	178,0
Île-du-Prince-Édouard	29,1	30,0	36,1	34,3	38,0
Nouvelle-Écosse	59,9	59,2	63,4	65,7	68,1
Nouveau-Brunswick	34,1	36,5	38,6	41,8	40,8
Québec	12,0	11,6	13,0	13,7	13,2
Colombie-Britannique	29,8	26,1	26,8	22,4	21,4
Autres provinces et territoires	14,5	13,2	12,1	13,8	13,0
Sexe					
Hommes	238,9	242,9	260,2	280,7	295,4
Femmes	58,8	60,2	63,4	74,1	77,1
Âge					
24 ans et moins	16,4	16,9	15,5	18,8	20,4
25 à 44 ans	89,9	88,5	92,8	98,0	102,1
45 à 54 ans	78,4	75,3	77,2	81,8	82,7
55 ans et plus	113,0	122,4	138,1	156,2	167,4
Canada	**297,7**	**303,1**	**323,6**	**354,8**	**372,5**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour pêcheurs.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.11.1 – Prestations spéciales[1]: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[2,3]	Total de 2021-22[3]	Première moitié de 2022-23[3]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[3]
Terre-Neuve-et-Labrador	13 230	12 940	13 120	14 190	6 760	8 170	14 930
Île-du-Prince-Édouard	6 680	6 950	6 050	6 830	2 510	3 990	6 500
Nouvelle-Écosse	26 430	27 090	24 980	28 520	12 820	13 290	26 110
Nouveau-Brunswick	33 590	33 970	30 050	33 060	12 750	18 920	31 670
Québec	136 230	135 310	139 530	147 550	61 080	73 070	134 150
Ontario	207 380	214 170	243 530	255 620	125 480	115 960	241 440
Manitoba	20 680	21 340	24 190	25 050	11 950	10 680	22 630
Saskatchewan	17 310	17 070	18 260	18 730	8 990	8 740	17 730
Alberta	62 920	66 100	76 610	74 480	35 610	34 570	70 180
Colombie-Britannique	80 150	82 590	92 670	98 350	46 320	44 000	90 320
Yukon	670	770	880	940	380	490	870
Territoires du Nord-Ouest	750	580	720	690	420	300	720
Nunavut	520	390	670	610	290	280	570
Sexe							
Hommes	220 000	237 370	254 480	272 760	117 450	134 640	252 090
Femmes	386 540	381 900	416 780	431 860	207 910	197 820	405 730
Âge							
24 ans et moins	42 050	40 890	60 350	52 740	22 110	20 430	42 540
25 à 44 ans	342 800	358 740	381 580	422 600	200 810	191 380	392 190
45 à 54 ans	99 400	95 000	97 570	101 030	44 450	48 920	93 370
55 ans et plus	122 290	124 640	131 760	128 250	57 990	71 730	129 720
Situation d'emploi							
Employés	605 930	618 400	670 420	703 510	324 870	331 950	656 820
Travailleurs autonomes	610	870	840	1 110	490	510	1 000
Canada	**606 540**	**619 270**	**671 260**	**704 620**	**325 360**	**332 460**	**657 820**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations spéciales de l'assurance-emploi a été versé.

[1] 2018-19 à 2019-20 incluent les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie et de prestations de compassion, mais excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives pendant ces exercices financiers. À partir de 2020-21, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses, ce qui pourrait affecter les comparaisons avec les exercices précédents.

[2] Des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de 2020-21 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.11.2 – Prestations spéciales[1]: Taux de prestations hebdomadaires moyen[2] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21[3]	Première moitié de 2021-22[3]	2 mois de l'automne 2021[3]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	450	462	506	533	543	487	471	511
Île-du-Prince-Édouard	438	456	508	538	546	509	485	504
Nouvelle-Écosse	431	449	500	535	544	485	472	496
Nouveau-Brunswick	438	459	496	534	540	502	483	505
Québec	427	445	495	533	542	481	489	508
Ontario	462	477	522	542	558	515	522	537
Manitoba	443	459	493	535	546	491	492	500
Saskatchewan	461	477	513	542	555	516	509	528
Alberta	477	495	527	545	559	521	528	537
Colombie-Britannique	454	477	519	542	556	515	525	540
Yukon	511	519	550	564	579	587	557	609
Territoires du Nord-Ouest	513	526	555	569	586	525	587	597
Nunavut	499	538	513	565	575	515	590	569
Sexe								
Hommes	481	500	549	548	561	530	543	560
Femmes	432	448	507	532	548	484	483	503
Âge								
24 ans et moins	375	389	417	516	522	430	408	426
25 à 44 ans	466	485	525	545	559	517	528	545
45 à 54 ans	452	470	513	540	552	510	514	529
55 ans et plus	434	449	497	534	547	490	482	500
Situation d'emploi								
Employés	450	468	518	539	553	503	508	526
Travailleurs autonomes	329	356	418	525	517	392	397	381
Canada	**450**	**468**	**518**	**539**	**553**	**503**	**508**	**525**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations spéciales de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Exclut les prestations parentales prolongées qui sont calculées avec un taux de prestations plus faible. 2018-19 à 2019-20 incluent les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie et de prestations de compassion, mais excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives pendant ces exercices financiers. À partir de 2020-21, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses, ce qui pourrait affecter les comparaisons avec les exercices précédents.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.11.3 – Prestations spéciales[1]: Montants versés[2] (en millions de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	106,6	107,1	111,5	132,1	119,8
Île-du-Prince-Édouard	42,3	40,8	46,0	56,7	52,5
Nouvelle-Écosse	192,3	204,2	216,3	260,6	232,2
Nouveau-Brunswick	205,2	209,3	217,7	249,0	232,8
Québec	528,2	574,5	592,8	749,4	628,4
Ontario	2 502,0	2 678,5	2 931,7	3 341,8	3 133,4
Manitoba	239,9	249,5	279,2	324,1	285,3
Saskatchewan	233,9	232,6	245,8	280,7	249,7
Alberta	848,6	914,9	971,0	1 076,8	980,0
Colombie-Britannique	870,3	913,2	1 013,1	1 189,2	1 069,6
Territoires	26,5	25,5	30,7	37,4	33,8
Indéterminé[3]	0,4	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe					
Hommes	1 127,2	1 236,3	1 296,0	1 518,9	1 408,6
Femmes	4 669,0	4 913,8	5 359,7	6 178,7	5 608,9
Âge					
24 ans et moins	347,1	346,1	422,4	516,8	360,5
25 à 44 ans	4 407,5	4 694,4	5 081,1	5 840,5	5 469,2
45 à 54 ans	485,9	498,5	487,8	597,3	520,3
55 ans et plus	555,7	611,2	664,5	743,0	667,5
Situation d'emploi					
Employés	5 787,0	6 140,1	6 643,1	7 678,9	7 008,3
Travailleurs autonomes	9,2	10,0	12,6	18,7	9,2
Canada	**5 796,2**	**6 150,1**	**6 655,7**	**7 697,6**	**7 017,5**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations spéciales de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Comprend les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie, de prestations de compassion et les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

[3] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi à l'exception des prestations de compassion et des prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants qui reposent sur un échantillon de 100 %.

Annexe 2.12.1 – Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi)[1] : Nouvelles demandes établies

Région économique de l'assurance-emploi	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[2,3]	Total de 2021-22[3]	Première moitié de 2022-23[3]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[3]
Terre-Neuve-et-Labrador							
St. John's	4 660	4 620	5 180	5 280	2 600	2 800	5 400
Terre-Neuve–Labrador	8 570	8 320	7 940	8 910	4 160	5 370	9 530
Île-du-Prince-Édouard							
Charlottetown	1 940	1 670	2 200	2 300	970	960	1 930
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	4 740	5 280	3 850	4 530	1 540	3 030	4 570
Nouvelle-Écosse							
Est de la Nouvelle-Écosse	8 180	8 880	6 840	8 150	3 950	3 980	7 930
Ouest de la Nouvelle-Écosse	10 220	10 180	9 770	10 730	4 740	5 050	9 790
Halifax	8 030	8 030	8 370	9 640	4 130	4 260	8 390
Nouveau-Brunswick							
Fredericton-Moncton-Saint-John	11 540	11 260	11 700	12 740	5 580	6 350	11 930
Madawaska-Charlotte	4 780	4 710	4 250	5 030	1 730	2 530	4 260
Restigouche-Albert	17 270	18 000	14 100	15 290	5 440	10 040	15 480
Québec							
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	4 240	4 570	3 760	4 340	2 150	2 660	4 810
Québec	13 060	11 580	13 210	13 000	5 470	6 260	11 730
Trois-Rivières	3 290	3 810	3 680	4 120	1 530	1 870	3 400
Centre-sud du Québec	3 210	3 590	4 700	4 110	1 800	1 860	3 660
Sherbrooke	3 480	3 190	3 630	4 080	1 200	2 070	3 270
Montérégie	9 700	10 140	11 400	11 230	4 700	5 550	10 250
Montréal	44 090	44 330	49 750	49 990	22 120	23 420	45 540
Centre du Québec	26 910	26 130	24 070	28 340	10 540	14 450	24 990
Nord-ouest du Québec	5 220	4 880	4 680	5 740	2 420	2 700	5 120
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	14 420	15 260	13 050	13 830	5 100	7 820	12 920
Hull	4 150	3 470	3 520	4 260	2 090	1 650	3 740
Chicoutimi-Jonquière	4 460	4 360	4 080	4 510	1 960	2 760	4 720
Ontario							
Ottawa	13 850	15 280	16 500	19 110	9 420	7 850	17 270
Est de l'Ontario	9 030	8 460	8 970	10 020	4 840	4 200	9 040
Kingston	2 220	2 610	2 770	2 760	1 450	1 410	2 860
Centre de l'Ontario	19 780	20 680	23 370	24 410	11 750	10 470	22 220
Oshawa	5 990	6 800	7 720	8 900	4 470	3 980	8 450
Toronto	79 030	79 040	95 190	95 740	47 030	44 240	91 270
Hamilton	11 570	13 230	14 450	14 950	7 760	7 060	14 820
St. Catharines	7 020	7 300	8 460	8 400	4 290	3 810	8 100
London	7 320	8 200	9 010	10 310	4 760	4 730	9 490
Niagara	6 670	6 490	6 440	6 730	3 310	2 980	6 290
Windsor	6 090	5 610	7 300	7 490	3 580	3 310	6 890
Kitchener	8 590	9 140	10 410	11 190	5 230	5 200	10 430
Huron	6 260	7 420	6 830	7 300	3 460	3 430	6 890
Centre-sud de l'Ontario	8 640	8 970	10 460	10 860	6 270	5 500	11 770
Sudbury	3 120	3 050	3 910	4 320	1 830	1 600	3 430
Thunder Bay	2 180	2 150	2 400	2 370	1 200	1 260	2 460
Nord de l'Ontario	10 020	9 740	9 340	10 760	4 830	4 930	9 760
Manitoba							
Winnipeg	12 770	13 490	15 490	15 760	7 830	6 570	14 400
Sud du Manitoba	6 060	5 870	6 800	7 100	3 160	3 360	6 520
Nord du Manitoba	1 850	1 980	1 900	2 190	960	750	1 710
Saskatchewan							
Regina	4 180	4 270	4 480	4 360	2 160	2 320	4 480
Saskatoon	4 980	5 300	5 660	5 710	2 900	2 600	5 500
Sud de la Saskatchewan	4 540	3 980	4 340	4 720	2 060	2 020	4 080
Nord de la Saskatchewan	3 610	3 520	3 780	3 940	1 870	1 800	3 670
Alberta							

Calgary	20 270	21 740	25 790	25 380	12 230	11 750	23 980
Edmonton	22 170	23 090	26 750	25 880	12 270	12 260	24 530
Nord de l'Alberta	4 680	4 790	5 060	5 020	2 570	2 150	4 720
Sud de l'Alberta	15 800	16 480	19 010	18 200	8 540	8 410	16 950
Colombie-Britannique							
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	12 840	13 960	14 940	15 870	7 600	7 450	15 050
Abbotsford	4 980	5 030	5 460	6 010	2 520	2 680	5 200
Vancouver	38 770	39 460	45 680	48 550	22 630	21 830	44 460
Victoria	5 640	6 070	6 510	7 640	3 410	2 770	6 180
Sud côtier de la Colombie-Britannique	11 570	11 380	13 240	13 140	6 590	6 040	12 630
Nord de la Colombie-Britannique	6 350	6 690	6 840	7 140	3 570	3 230	6 800
Territoires							
Whitehorse	550	610	760	750	320	450	770
Yukon (excluant Whitehorse)	120	160	120	190	60	40	100
Yellowknife	410	290	360	380	220	130	350
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	340	290	360	310	200	170	370
Iqaluit	160	170	190	190	100	100	200
Nunavut (excluant Iqaluit)	360	220	480	420	190	180	370
Canada	**606 540**	**619 270**	**671 260**	**704 620**	**325 360**	**332 460**	**657 820**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations spéciales de l'assurance-emploi a été versé.

[1] 2018-19 à 2019-20 incluent les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie et de prestations de compassion, mais excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives pendant ces exercices financiers. À partir de 2020-21, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses, ce qui pourrait affecter les comparaisons avec les exercices précédents.

[2] Des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de 2020-21 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.12.2 – Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi)[1] : Taux de prestations hebdomadaires moyen[2] (en dollars)

Région économique de l'assurance-emploi	2018-19	2019-20	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21[3]	Première moitié de 2021-22[3]	2 mois de l'automne 2021[3]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador								
St. John's	455	462	515	532	547	481	479	511
Terre-Neuve–Labrador	448	463	498	533	540	490	467	511
Île-du-Prince-Édouard								
Charlottetown	407	432	507	533	542	449	485	478
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	450	463	510	541	549	525	486	514
Nouvelle-Écosse								
Est de la Nouvelle-Écosse	457	470	524	539	546	507	487	509
Ouest de la Nouvelle-Écosse	405	423	487	530	538	461	470	472
Halifax	439	457	500	537	548	486	464	512
Nouveau-Brunswick								
Fredericton-Moncton-Saint-John	429	444	487	532	542	478	483	503
Madawaska-Charlotte	417	437	505	529	537	469	463	485
Restigouche-Albert	450	473	508	537	540	521	490	512
Québec								
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	428	454	459	532	537	514	499	510
Québec	433	453	504	534	544	488	484	511
Trois-Rivières	414	452	556	528	538	461	482	496
Centre-sud du Québec	419	457	513	532	545	465	476	504
Sherbrooke	426	441	448	531	542	473	499	515
Montérégie	422	439	505	535	540	470	482	504
Montréal	427	445	499	532	542	482	492	510
Centre du Québec	419	439	483	531	541	467	486	502
Nord-ouest du Québec	436	442	428	531	546	502	478	503
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	435	448	472	535	543	487	503	508
Hull	450	452	509	536	548	512	511	518
Chicoutimi-Jonquière	425	449	533	534	541	480	487	515
Ontario								
Ottawa	483	497	541	545	565	530	551	566
Est de l'Ontario	451	466	521	538	554	502	512	518
Kingston	463	461	519	533	552	518	524	537
Centre de l'Ontario	446	462	508	539	555	502	505	523
Oshawa	469	479	521	542	558	536	525	555
Toronto	467	483	525	543	560	520	529	540
Hamilton	469	477	537	544	562	511	527	541
St. Catharines	432	451	509	536	555	489	491	514
London	460	480	515	541	555	511	506	530
Niagara	452	472	513	541	555	504	511	527
Windsor	459	479	505	541	557	516	515	521
Kitchener	469	482	531	541	559	519	518	543
Huron	449	467	487	542	553	502	527	525
Centre-sud de l'Ontario	462	479	519	544	557	523	528	535
Sudbury	462	475	526	544	563	509	508	527
Thunder Bay	463	475	502	543	565	542	535	550
Nord de l'Ontario	456	477	519	541	554	506	504	535
Manitoba								
Winnipeg	443	459	499	533	545	500	482	500
Sud du Manitoba	440	459	480	538	544	482	502	492
Nord du Manitoba	453	461	489	535	556	465	535	531
Saskatchewan								
Regina	471	482	520	548	558	538	510	544
Saskatoon	460	472	520	539	554	516	494	517
Sud de la Saskatchewan	458	484	495	541	556	485	516	521
Nord de la Saskatchewan	456	471	512	540	552	526	524	534
Alberta								

Calgary	477	495	531	544	559	512	534	536
Edmonton	483	502	532	546	560	528	526	543
Nord de l'Alberta	494	504	535	552	563	541	551	550
Sud de l'Alberta	462	483	512	543	559	513	514	528
Colombie-Britannique								
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	443	466	506	542	552	499	516	530
Abbotsford	411	445	487	536	545	504	481	502
Vancouver	462	486	524	544	558	523	535	550
Victoria	465	489	535	543	560	530	547	549
Sud côtier de la Colombie-Britannique	449	463	506	540	552	506	503	535
Nord de la Colombie-Britannique	468	485	533	547	559	518	537	533
Territoires								
Whitehorse	508	515	546	564	579	586	549	613
Yukon (excluant Whitehorse)	524	537	573	568	578	595	592	584
Yellowknife	517	520	540	573	588	537	593	594
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	507	534	562	563	584	517	578	599
Iqaluit	536	557	526	572	595	595	631	596
Nunavut (excluant Iqaluit)	482	522	507	563	568	501	559	557
Canada	**450**	**468**	**518**	**539**	**553**	**503**	**508**	**525**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations spéciales de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Exclut les prestations parentales prolongées qui sont calculées avec un taux de prestations plus faible. 2018-19 à 2019-20 incluent les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie et de prestations de compassion, mais excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives pendant ces exercices financiers. À partir de 2020-21, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses, ce qui pourrait affecter les comparaisons avec les exercices précédents.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.12.3 – Prestations spéciales (selon la région économique de l'assurance-emploi)[1] : Montants versés[2] (en millions de dollars)

Région économique de l'assurance-emploi	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador					
St. John's	46,5	43,7	50,0	58,2	50,6
Terre-Neuve–Labrador	58,8	63,0	60,8	73,0	68,7
Île-du-Prince-Édouard					
Charlottetown	16,0	14,1	18,0	26,3	18,8
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	25,7	26,5	27,8	30,4	33,7
Nouvelle-Écosse					
Est de la Nouvelle-Écosse	48,0	48,3	48,2	60,1	57,9
Ouest de la Nouvelle-Écosse	70,3	73,3	80,2	97,2	80,8
Halifax	71,8	81,8	87,7	103,9	93,5
Nouveau-Brunswick					
Fredericton-Moncton-Saint-John	93,3	97,8	101,3	120,6	106,6
Madawaska-Charlotte	27,8	27,8	29,4	36,7	33,3
Restigouche-Albert	82,2	83,0	86,5	91,6	91,8
Québec					
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	16,6	16,9	17,9	20,8	19,1
Québec	47,8	48,1	56,4	65,9	54,0
Trois-Rivières	10,9	15,4	15,7	19,7	14,5
Centre-sud du Québec	11,3	15,1	18,1	20,5	16,7
Sherbrooke	12,5	12,9	15,3	21,4	15,0
Montérégie	37,2	43,6	46,9	59,8	49,2
Montréal	173,9	196,8	209,7	261,1	216,9
Centre du Québec	98,8	107,6	103,5	137,3	118,5
Nord-ouest du Québec	22,3	23,0	21,0	33,6	26,8
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	48,7	58,9	54,8	65,2	58,2
Hull	19,6	17,9	17,4	22,4	20,3
Chicoutimi-Jonquière	15,1	16,1	16,6	21,8	20,6
Ontario					
Ottawa	187,3	207,8	219,9	259,9	241,3
Est de l'Ontario	92,1	95,1	98,6	113,3	102,1
Kingston	23,6	26,5	35,7	34,8	35,0
Centre de l'Ontario	203,1	221,3	263,1	309,3	276,0
Oshawa	74,7	83,1	92,3	113,1	116,6
Toronto	1 051,2	1 127,4	1 230,5	1 357,4	1 288,2
Hamilton	132,9	159,7	171,1	201,2	186,9
St. Catharines	61,8	72,7	81,4	99,7	92,7
London	87,8	96,0	101,3	127,0	113,0
Niagara	71,0	73,2	72,5	77,2	76,1
Windsor	57,5	58,7	67,4	83,7	71,6
Kitchener	109,2	106,9	132,7	139,6	137,8
Huron	62,7	68,4	72,2	82,1	74,6
Centre-sud de l'Ontario	103,8	109,2	123,1	142,9	143,2
Sudbury	29,1	31,3	38,0	49,8	38,7
Thunder Bay	19,3	22,4	25,0	27,8	25,4
Nord de l'Ontario	95,0	103,2	97,4	115,2	105,7
Manitoba					
Winnipeg	147,8	155,7	175,2	203,1	181,5
Sud du Manitoba	67,6	70,4	80,1	93,8	80,3
Nord du Manitoba	21,7	22,1	23,0	26,7	22,5
Saskatchewan					
Regina	57,0	56,4	61,5	65,7	62,3
Saskatoon	71,2	72,8	75,9	86,3	75,9
Sud de la Saskatchewan	59,0	57,8	59,5	69,7	61,2
Nord de la Saskatchewan	43,4	44,5	47,6	58,2	51,0
Alberta					
Calgary	299,7	311,2	345,6	389,0	356,7

Edmonton	289,9	320,4	333,5	373,2	337,1
Nord de l'Alberta	59,2	65,9	68,1	65,6	68,7
Sud de l'Alberta	189,6	213,2	221,1	246,9	216,1
Colombie-Britannique					
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	122,0	129,1	141,1	176,0	154,8
Abbotsford	42,8	47,8	52,8	65,1	56,3
Vancouver	459,8	487,5	548,4	621,7	569,6
Victoria	61,0	66,6	69,0	89,8	78,2
Sud côtier de la Colombie-Britannique	106,9	111,8	125,7	150,4	132,7
Nord de la Colombie-Britannique	67,2	65,8	74,7	85,9	76,1
Territoires					
Whitehorse	7,1	8,1	9,5	11,9	11,0
Yukon (excluant Whitehorse)	1,4	0,9	2,4	2,5	1,2
Yellowknife	4,9	5,0	5,3	6,8	6,8
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	4,4	4,9	5,2	6,0	6,0
Iqaluit	2,5	2,7	3,1	3,0	4,0
Nunavut (excluant Iqaluit)	5,7	4,2	5,2	7,4	4,6
Canada	**5 709,0**	**6 119,6**	**6 638,6**	**7 686,3**	**7 004,4**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations spéciales de l'assurance-emploi a été versé.

[1] 2018-19 à 2019-20 incluent les demandes de prestations de maternité, de prestations parentales, de prestations de maladie et de prestations de compassion, mais excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives pendant ces exercices financiers. À partir de 2020-21, des données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants provenant d'un échantillon de 10 % sont incluses, ce qui pourrait affecter les comparaisons avec les exercices précédents. Cependant, les totaux des montants versés en prestations spéciales selon les régions économiques de l'assurance-emploi ne correspondent pas à ceux de l'annexe 2.10.3.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations spéciales.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.13 – Les entreprises et les prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi (par industrie)

Industrie	Nombre d'entreprises 2021	Distribution des entreprises (%) 2021	Effectif des entreprises[1] 2021	Distribution de l'effectif des entreprises (%) 2021	Nombre de prestataires réguliers de l'assurance-emploi[2] 2021	Distribution des prestataires réguliers de l'assurance-emploi (%) 2021	Nombre de prestataires spéciaux de l'assurance-emploi[2] 2021	Distribution des prestataires spéciaux de l'assurance-emploi (%) 2021
Industries productrices de biens	**271 475**	**21,7 %**	**3 842 108**	**19,3 %**	**830 868**	**27,9 %**	**224 200**	**20,6 %**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	52 847	4,2 %	354 545	1,8 %	76 231	2,6 %	17 569	1,6 %
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	7 389	0,6 %	227 119	1,1 %	42 274	1,4 %	8 918	0,8 %
Services publics	838	0,1 %	113 619	0,6 %	5 992	0,2 %	3 482	0,3 %
Construction	160 751	12,9 %	1 372 338	6,9 %	436 001	14,6 %	76 347	7,0 %
Fabrication	49 650	4,0 %	1 774 487	8,9 %	270 370	9,1 %	117 884	10,8 %
Industries productrices de services	**901 450**	**72,1 %**	**15 819 630**	**79,5 %**	**2 120 910**	**71,2 %**	**854 774**	**78,6 %**
Commerce de gros	44 078	3,5 %	855 829	4,3 %	96 333	3,2 %	38 680	3,6 %
Commerce de détail	103 629	8,3 %	2 327 573	11,7 %	333 802	11,2 %	131 685	12,1 %
Transport et entreposage	86 614	6,9 %	926 791	4,7 %	140 071	4,7 %	50 930	4,7 %
Finance et assurances	31 970	2,6 %	776 693	3,9 %	28 404	1,0 %	32 634	3,0 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	55 275	4,4 %	321 838	1,6 %	43 142	1,4 %	15 177	1,4 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	163 734	13,1 %	1 299 077	6,5 %	112 861	3,8 %	47 020	4,3 %
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[3]	59 184	4,7 %	1 235 610	6,2 %	227 661	7,6 %	75 993	7,0 %
Services d'enseignement	15 093	1,2 %	1 448 044	7,3 %	255 893	8,6 %	62 526	5,8 %
Soins de santé et assistance sociale	120 444	9,6 %	1 902 680	9,6 %	140 476	4,7 %	162 466	14,9 %
Information, culture et loisirs[4]	32 075	2,6 %	631 655	3,2 %	124 933	4,2 %	22 876	2,1 %
Hébergement et services de restauration	76 361	6,1 %	1 310 988	6,6 %	349 760	11,7 %	67 567	6,2 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	107 817	8,6 %	707 636	3,6 %	137 850	4,6 %	41 214	3,8 %
Administrations publiques	5 176	0,4 %	2 075 216	10,4 %	129 723	4,4 %	106 005	9,8 %
Non classées*	**77 331**	**6,2 %**	**241 224**	**1,2 %**	**27 944**	**0,9 %**	**7 965**	**0,7 %**
Canada	**1 250 256**	**100,0 %**	**19 902 962**	**100,0 %**	**2 979 722**	**100,0 %**	**1 086 939**	**100,0 %**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les parts en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

[1] Le nombre de travailleurs au sein d'une entreprise correspond à celui des personnes ayant un revenu d'emploi de cette dernière, tel qu'indiqué sur un formulaire T4. Le nombre de travailleurs est ajusté afin que chaque membre de la population active ne soit compté qu'une seule fois et que les personnes qui travaillent pour plus d'une entreprise soient pris en compte. Par exemple, si un travailleur a gagné 25 000 $ au service d'une première entreprise et 25 000 $ au service d'une deuxième, celui-ci est comptabilisé comme 0,5 employé au sein de la première entreprise et 0,5 au sein de la deuxième.

[2] Ces colonnes sont basées sur le nombre de personnes touchant des prestations régulières et/ou spéciales de l'assurance-emploi en 2021.

[3] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[4] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

* Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Sources: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi. Agence du Revenu du Canada (ARC), données administratives. Les données administratives de l'ARC reposent sur un échantillon de 100 %.

Annexe 2.14.1 – Prestations de maternité[1]: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[3]	Total de 2021-22[3]	Première moitié de 2022-23[3]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[3]
Terre-Neuve-et-Labrador	2 550	2 210	2 520	2 140	1 190	970	2 160
Île-du-Prince-Édouard	890	830	1 100	1 170	560	460	1 020
Nouvelle-Écosse	5 410	4 640	5 040	5 510	2 570	2 500	5 070
Nouveau-Brunswick	4 350	3 830	4 080	4 600	2 260	1 820	4 080
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	83 500	84 930	82 260	89 190	46 120	40 580	86 700
Manitoba	8 580	8 280	8 600	9 000	4 470	3 490	7 960
Saskatchewan	8 340	7 970	7 680	7 860	3 930	3 370	7 300
Alberta	29 360	29 580	28 190	29 080	14 620	13 770	28 390
Colombie-Britannique	26 110	24 790	26 400	27 310	14 110	12 870	26 980
Yukon	280	210	340	410	120	160	280
Territoires du Nord-Ouest	380	250	430	380	220	110	330
Nunavut	260	170	270	260	120	140	260
Âge							
24 ans et moins	14 120	12 370	12 730	11 430	6 280	5 460	11 740
25 à 29 ans	45 120	43 560	43 360	43 140	22 040	18 770	40 810
30 à 34 ans	68 240	69 010	67 760	75 500	37 910	33 810	71 720
35 à 39 ans	35 600	35 710	36 080	38 920	19 970	18 350	38 320
40 ans et plus	6 930	7 040	6 980	7 920	4 090	3 850	7 940
Canada	**170 010**	**167 690**	**166 910**	**176 910**	**90 290**	**80 240**	**170 530**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maternité de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Comprennent également les prestations de maternité versées aux travailleuses autonomes.

[2] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.14.2 – Prestations de maternité: Durée effective moyenne[1] (nombre de semaines)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22[R]	2022-23[P]	Écart (%) 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	14,2	14,5	14,5	14,3	14,4	+0,5
Île-du-Prince-Édouard	14,1	14,4	14,5	14,6	14,5	-0,5
Nouvelle-Écosse	14,6	14,6	14,7	14,5	14,6	+0,6
Nouveau-Brunswick	14,5	14,5	14,6	14,5	14,5	0,0
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	14,6	14,7	14,7	14,4	14,6	+1,3
Manitoba	14,7	14,7	14,7	14,6	14,6	-0,2
Saskatchewan	14,7	14,7	14,7	14,6	14,6	-0,1
Alberta	14,6	14,6	14,7	14,5	14,5	+0,2
Colombie-Britannique	14,7	14,7	14,7	14,6	14,6	+0,1
Yukon	14,3	14,6	14,6	14,5	14,6	+0,7
Territoires du Nord-Ouest	13,1	14,4	14,5	14,4	14,6	+1,5
Nunavut	14,8	14,5	14,3	14,1	14,2	+0,3
Âge						
24 ans et moins	14,6	14,6	14,6	14,2	14,4	+1,1
25 à 29 ans	14,6	14,7	14,7	14,5	14,6	+0,7
30 à 34 ans	14,7	14,7	14,7	14,6	14,6	+0,3
35 à 39 ans	14,6	14,7	14,7	14,4	14,6	+1,4
40 ans et plus	14,5	14,6	14,6	14,5	14,5	+0,1
Canada	**14,6**	**14,7**	**14,7**	**14,5**	**14,6**	**+0,7**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maternité de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[2] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[P] Données préliminaires.

[R] Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données pour 2018-19 sont basées sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi, tandis que celles de 2019-20 à 2022-23 sont basées sur un échantillon de 100 %.

Annexe 2.14.3 – Prestations de maternité: Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21[3]	Première moitié de 2021-22[3]	2 mois de l'automne 2021[3]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	470	476	495	545	553	557	490	545
Île-du-Prince-Édouard	441	511	496	545	556	447	514	528
Nouvelle-Écosse	436	461	478	540	553	508	498	504
Nouveau-Brunswick	433	434	485	538	548	473	497	528
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	470	484	515	553	563	526	542	546
Manitoba	438	453	474	542	550	483	498	494
Saskatchewan	461	476	499	550	558	516	526	529
Alberta	475	494	519	552	561	532	535	537
Colombie-Britannique	462	482	510	552	561	521	531	549
Yukon	506	516	539	573	582	578	588	607
Territoires du Nord-Ouest	503	525	556	574	577	553	601	591
Nunavut	466	541	508	571	570	456	638	605
Âge								
24 ans et moins	355	366	405	520	525	409	398	408
25 à 29 ans	447	462	489	543	550	498	500	512
30 à 34 ans	486	502	525	558	567	541	552	561
35 à 39 ans	491	505	530	560	571	538	567	568
40 ans et plus	482	501	522	556	570	540	547	567
Canada	**465**	**482**	**510**	**551**	**561**	**521**	**533**	**541**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maternité de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maternité.

[2] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.14.4 – Prestations de maternité: Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	17,5	16,6	17,2	19,2	16,7
Île-du-Prince-Édouard	5,9	5,8	8,2	9,7	8,1
Nouvelle-Écosse	33,3	34,1	36,8	45,3	38,0
Nouveau-Brunswick	27,7	26,2	30,3	36,1	33,2
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	576,3	607,0	657,4	743,1	697,3
Manitoba	55,5	55,5	66,6	70,4	60,6
Saskatchewan	58,1	55,9	59,7	65,8	56,0
Alberta	203,9	218,4	227,9	245,3	222,7
Colombie-Britannique	179,5	183,5	212,6	230,8	216,2
Yukon	2,1	1,7	2,9	3,3	2,5
Territoires du Nord-Ouest	2,5	2,1	3,0	3,6	2,8
Nunavut	1,8	1,3	2,0	2,1	2,2
Âge					
24 ans et moins	75,6	68,5	83,3	90,7	71,2
25 à 29 ans	299,1	307,3	337,8	363,2	309,6
30 à 34 ans	485,2	512,2	552,7	634,5	590,6
35 à 39 ans	255,2	268,7	294,2	323,0	318,8
40 ans et plus	49,0	51,3	56,7	63,3	66,1
Canada	**1 164,1**	**1 208,1**	**1 324,7**	**1 474,7**	**1 356,3**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maternité de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maternité.

[2] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.15.1 – Prestations parentales (biologiques et adoptifs): Nouvelles demandes établies

Type de prestation[1]	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[3]	Total de 2021-22[3]	Première moitié de 2022-23[3]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[3]
Parentales standards	168 120	174 980	174 330	195 960	102 580	90 820	193 400
Parentales prolongées	31 910	37 770	38 770	45 940	23 530	19 210	42 740
Province ou territoire							
Terre-Neuve-et-Labrador	2 750	2 370	2 780	2 540	1 640	1 240	2 880
Île-du-Prince-Édouard	1 030	1 060	1 370	1 690	750	600	1 350
Nouvelle-Écosse	6 140	5 930	6 660	7 750	3 910	3 590	7 500
Nouveau-Brunswick	4 930	4 990	5 210	6 180	3 120	2 600	5 720
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	100 050	109 410	106 680	123 250	65 530	56 380	121 910
Manitoba	10 150	10 550	10 960	11 990	6 200	4 970	11 170
Saskatchewan	9 120	9 480	9 070	9 750	4 870	4 220	9 090
Alberta	34 340	35 780	34 920	38 340	19 540	17 880	37 420
Colombie-Britannique	30 280	32 310	34 110	39 020	19 890	17 950	37 840
Yukon	400	320	440	580	210	280	490
Territoires du Nord-Ouest	480	300	490	420	250	160	410
Nunavut	360	250	410	390	200	160	360
Sexe							
Hommes	33 600	47 390	50 100	68 350	36 530	32 740	69 270
Femmes	166 430	165 360	163 000	173 550	89 580	77 290	166 870
Âge							
24 ans et moins	14 660	13 200	13 270	12 670	6 800	6 120	12 920
25 à 29 ans	48 970	49 780	49 760	52 240	27 110	22 870	49 980
30 à 34 ans	78 770	85 300	84 740	99 840	51 650	44 930	96 580
35 à 39 ans	44 950	49 560	51 000	58 160	31 160	27 430	58 590
40 ans et plus	12 680	14 910	14 330	18 990	9 390	8 680	18 070
Canada	**200 030**	**212 750**	**213 100**	**241 900**	**126 110**	**110 030**	**236 140**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé. Les prestations parentales qui sont partagées entre 2 parents sont considérées comme 2 demandes distinctes.

[1] Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

[2] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.15.2 – Prestations parentales (biologiques et adoptifs): Montants versés[1] (en millions de dollars)

Type de prestation[2]	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Parentales standards	2 511,5	2 416,0	2 612,5	2 939,4	2 793,6
Parentales prolongées	219,2	505,7	565,3	650,5	706,0
Province ou territoire					
Terre-Neuve-et-Labrador	38,4	37,8	39,3	45,3	44,1
Île-du-Prince-Édouard	14,3	13,2	16,0	21,7	21,7
Nouvelle-Écosse	74,1	80,5	89,0	106,4	108,2
Nouveau-Brunswick	63,3	66,1	69,2	84,6	85,5
Québec[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	1 348,3	1 468,8	1 603,6	1 787,6	1 779,7
Manitoba	131,6	139,9	150,3	178,5	166,4
Saskatchewan	135,0	133,7	145,2	163,1	148,1
Alberta	478,1	517,5	551,8	598,6	569,7
Colombie-Britannique	431,9	449,5	496,2	581,6	555,5
Yukon	4,7	4,9	5,9	8,0	7,4
Territoires du Nord-Ouest	5,4	5,7	6,0	7,6	8,1
Nunavut	5,8	4,1	5,3	7,0	5,3
Sexe					
Hommes	257,8	315,5	359,2	411,0	441,8
Femmes	2 472,9	2 606,2	2 818,6	3 179,0	3 057,8
Âge					
24 ans et moins	169,7	170,2	171,8	222,1	170,9
25 à 29 ans	684,9	710,6	756,1	868,1	773,8
30 à 34 ans	1 117,3	1 200,3	1 319,4	1 484,3	1 490,2
35 à 39 ans	604,7	670,1	740,7	814,6	839,7
40 ans et plus	154,1	170,4	189,8	200,9	225,0
Canada	**2 730,7**	**2 921,7**	**3 177,8**	**3 589,9**	**3 499,6**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

[2] Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

[3] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.15.3 — Prestations parentales standards[1] (biologiques et adoptifs): Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[3]	Total de 2021-22[3]	Première moitié de 2022-23[3]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[3]
Terre-Neuve-et-Labrador	2 440	2 070	2 380	2 200	1 360	1 150	2 510
Île-du-Prince-Édouard	930	830	1 170	1 400	650	540	1 190
Nouvelle-Écosse	5 430	5 410	5 570	6 360	3 290	3 090	6 380
Nouveau-Brunswick	4 500	4 420	4 420	5 360	2 560	2 260	4 820
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	80 900	86 810	84 220	97 080	52 270	45 700	97 970
Manitoba	8 970	9 180	9 380	9 610	5 250	4 200	9 450
Saskatchewan	8 610	8 480	8 220	8 660	4 300	3 720	8 020
Alberta	29 370	30 680	29 510	32 540	16 080	14 930	31 010
Colombie-Britannique	25 840	26 420	28 410	31 710	16 270	14 800	31 070
Yukon	340	260	290	410	180	210	390
Territoires du Nord-Ouest	460	250	390	310	220	110	330
Nunavut	330	170	370	320	150	110	260
Sexe							
Hommes	30 030	39 970	41 950	57 680	29 950	27 710	57 660
Femmes	138 090	135 010	132 380	138 280	72 630	63 110	135 740
Âge							
24 ans et moins	12 640	11 440	10 800	10 390	5 600	5 300	10 900
25 à 29 ans	42 080	41 700	41 670	42 360	22 200	19 060	41 260
30 à 34 ans	66 110	69 520	69 460	81 100	42 140	37 160	79 300
35 à 39 ans	36 850	40 160	41 070	46 820	25 180	22 360	47 540
40 ans et plus	10 440	12 160	11 330	15 290	7 460	6 940	14 400
Canada	**168 120**	**174 980**	**174 330**	**195 960**	**102 580**	**90 820**	**193 400**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé. Les prestations parentales qui sont partagées entre 2 parents sont considérées comme 2 demandes distinctes.

[1] Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

[2] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.15.4 – Prestations parentales standards[1] (biologiques et adoptifs): Durée effective moyenne[2] (nombre de semaines)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22[4,R]	2022-23[P]	Écart (%) 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	30,4	29,9	29,2	27,5[R]	27,4	-0,4
Île-du-Prince-Édouard	30,2	27,8	27,2	25,0[R]	25,4	+1,6
Nouvelle-Écosse	29,3	27,9	27,3	25,6[R]	25	-2,3
Nouveau-Brunswick	30,0	28,6	27,1	25,7[R]	25,7	0,0
Québec[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	29,8	28,5	27,5	25,6[R]	25,6	0,0
Manitoba	29,9	28,6	27,6	26,5[R]	25,9	-2,3
Saskatchewan	30,4	29,4	28,6	27,6	27,0	-2,2
Alberta	30,8	29,7	29,2	27,1[R]	27,0	-0,4
Colombie-Britannique	30,1	28,6	27,0	25,0[R]	25,5	+2,0
Yukon	28,6	26,4	26,7	25,5[R]	24,5	-3,9
Territoires du Nord-Ouest	27,2	28,0	26,7	26,2[R]	26,0	-0,8
Nunavut	27,3	26,6	26,2	26,7[R]	27,2	+1,9
Sexe						
Hommes	16,1	13,8	12,3	10,9[R]	10,9	0,0
Femmes	32,7	32,6	32,8	31,9[R]	32,2	+0,9
Âge						
24 ans et moins	31,3	30,8	30,5	28,3	28,5	+0,7
25 à 29 ans	31,1	30,3	29,5	27,9[R]	27,7	-0,7
30 à 34 ans	30,3	28,9	27,8	26,3[R]	26,3	0,0
35 à 39 ans	29,0	27,4	26,4	24,4	24,5	+0,4
40 ans et plus	25,8	24,1	23,3	19,9[R]	20,9	+5,0
Canada	**30,0**	**28,8**	**27,8**	**25,9[R]**	**25,9**	**0,0**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées. Depuis le 17 mars 2019 les parents qui partagent les prestations parentales peuvent recevoir 5 semaines additionnelles de prestations parentales standards ou 8 semaines additionnelles de prestations parentales prolongées.

[2] Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[3] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[4] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[P] Données préliminaires.

[R] Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.15.5 – Prestations parentales standards[1] (biologiques et adoptifs): Taux de prestations hebdomadaires moyen[2] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21[4]	Première moitié de 2021-22[4]	2 mois de l'automne 2021[4]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	478	490	514	551	560	539	519	562
Île-du-Prince-Édouard	453	522	507	551	560	468	526	550
Nouvelle-Écosse	452	482	499	548	561	511	527	535
Nouveau-Brunswick	442	457	497	544	557	505	524	544
Québec[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	478	496	525	557	569	536	553	565
Manitoba	452	474	493	548	556	502	523	520
Saskatchewan	474	489	515	556	565	525	547	551
Alberta	483	505	529	559	567	539	554	560
Colombie-Britannique	473	495	522	558	567	533	563	570
Yukon	523	530	549	571	586	582	589	615
Territoires du Nord-Ouest	512	544	555	581	584	516	589	596
Nunavut	493	532	508	564	575	540	629	608
Sexe								
Hommes	517	536	557	570	581	563	590	606
Femmes	466	483	510	552	562	519	532	541
Âge								
24 ans et moins	372	382	417	525	530	432	421	425
25 à 29 ans	454	473	497	547	555	509	512	531
30 à 34 ans	491	511	533	562	571	546	565	575
35 à 39 ans	499	515	541	564	575	549	576	585
40 ans et plus	499	520	538	563	574	542	586	588
Canada	**475**	**495**	**521**	**556**	**567**	**531**	**552**	**560**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

[3] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[4] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.15.6 – Prestations parentales standards[1] (biologiques et adoptifs): Montants versés[2] (en millions de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	36,7	33,6	34,4	40,2	38,4
Île-du-Prince-Édouard	13,8	12,2	13,7	19,7	18,9
Nouvelle-Écosse	69,6	71,0	78,1	87,8	86,1
Nouveau-Brunswick	60,2	58,9	60,5	71,6	71,4
Québec[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	1 215,7	1 171,8	1 271,8	1 420,5	1 385,7
Manitoba	124,6	122,1	130,5	148,5	133,9
Saskatchewan	129,4	118,9	128,0	142,7	125,9
Alberta	445,3	445,2	479,0	518,1	483,4
Colombie-Britannique	401,3	369,6	402,6	472,1	434,3
Yukon	4,5	4,1	4,5	5,9	5,2
Territoires du Nord-Ouest	5,3	5,2	5,0	6,4	6,4
Nunavut	5,1	3,4	4,4	5,9	3,9
Sexe					
Hommes	242,4	274,4	312,7	355,4	381,8
Femmes	2 269,1	2 141,6	2 299,9	2 584,0	2 411,8
Âge					
24 ans et moins	157,9	146,1	145,3	182,4	134,9
25 à 29 ans	640,1	602,8	635,2	720,4	614,9
30 à 34 ans	1 027,4	992,7	1 077,5	1 220,0	1 199,9
35 à 39 ans	547,9	537,8	600,7	655,7	667,1
40 ans et plus	138,2	136,7	153,8	160,9	176,8
Canada	**2 511,5**	**2 416,0**	**2 612,5**	**2 939,4**	**2 793,6**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

[3] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.15.7 – Prestations parentales prolongées[1] (biologiques et adoptifs): Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[3]	Total de 2021-22[3]	Première moitié de 2022-23[3]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[3]
Terre-Neuve-et-Labrador	280	290	350	320	210	110	320
Île-du-Prince-Édouard	30	170	160	220	110	30	140
Nouvelle-Écosse	760	580	1 160	1 500	650	540	1 190
Nouveau-Brunswick	460	590	790	890	550	350	900
Québec[2]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	18 720	22 390	22 290	25 870	13 240	10 480	23 720
Manitoba	1 250	1 420	1 670	2 410	1 000	810	1 810
Saskatchewan	870	1 240	1 230	1 480	740	590	1 330
Alberta	4 470	4 610	4 590	4 990	3 050	2 740	5 790
Colombie-Britannique	4 950	6 290	6 210	7 900	3 850	3 380	7 230
Yukon	120[c]	190[c]	320[c]	360[c]	130[c]	180[c]	310[c]
Territoires du Nord-Ouest							
Nunavut							
Sexe							
Hommes	3 570	7 420	8 150	10 670	6 580	5 030	11 610
Femmes	28 340	30 350	30 620	35 270	16 950	14 180	31 130
Âge							
24 ans et moins	2 020	1 760	2 470	2 280	1 200	820	2 020
25 à 29 ans	6 890	8 080	8 090	9 880	4 910	3 810	8 720
30 à 34 ans	12 660	15 780	15 280	18 740	9 510	7 770	17 280
35 à 39 ans	8 100	9 400	9 930	11 340	5 980	5 070	11 050
40 ans et plus	2 240	2 750	3 000	3 700	1 930	1 740	3 670
Canada	**31 910**	**37 770**	**38 770**	**45 940**	**23 530**	**19 210**	**42 740**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé. Les prestations parentales qui sont partagées entre 2 parents sont considérées comme 2 demandes distinctes.

[1] Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

[2] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[c] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.15.8 – Prestations parentales prolongées[1] (biologiques et adoptifs): Durée effective moyenne[2,3] (nombre de semaines)

Province ou territoire	2019-20	2020-21	2021-22[R]	2022-23[P]	Écart (%) 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	50,8	52,5	44,6	48,2	+8,1
Île-du-Prince-Édouard	45,6	44,6	42,6	46,5	+9,2
Nouvelle-Écosse	44,8	45,4	41,5[R]	44,3	+6,7
Nouveau-Brunswick	45,9	45,4	42,5 [R]	44,4	+4,5
Québec[4]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	47,0	47,1	44,7 [R]	44,9	+0,4
Manitoba	45,3	46,1	43,8 [R]	46,2	+5,5
Saskatchewan	47,4	46,7	44,9 [R]	46,7	+4,0
Alberta	49,8	51,2	47,4 [R]	48,5	+2,3
Colombie-Britannique	46,6	47,9	43,7 [R]	45,2	+3,4
Yukon					
Territoires du Nord-Ouest	39,2[C]	41,2[C]	40,6[C]	41,7[C]	+2,7
Nunavut					
Sexe					
Hommes	16,9	16,7	14,0 [R]	14,5	+3,6
Femmes	55,0	56,0	55,1 [R]	55,8	+1,3
Âge					
24 ans et moins	52,5	53,8	49,8	53,0	+6,4
25 à 29 ans	51,2	51,3	48,5 [R]	50,0	+3,1
30 à 34 ans	47,5	47,9	45,0 [R]	45,9	+2,0
35 à 39 ans	44,7	45,2	42,4 [R]	42,6	+0,5
40 ans et plus	38,9	39,0	36,2 [R]	35,2	-2,8
Canada	**47,2**	**47,6**	**44,6 [R]**	**45,5**	**+2,0**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Depuis le 3 décembre 2017, les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées. Depuis le 17 mars 2019, les parents qui partagent les prestations parentales peuvent recevoir 5 semaines additionnelles de prestations parentales standards ou 8 semaines additionnelles de prestations parentales prolongées.

[2] Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[3] Étant donné le faible nombre de demandes de prestations parentales prolongées qui ont été complétées durant 2017-18 et 2018-19, les estimés de la durée de ces demandes ne sont pas présentés.

[4] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

[P] Données préliminaires.

[R] Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.15.9 – Prestations parentales prolongées[1] (biologiques et adoptifs): Taux de prestations hebdomadaires moyen[2] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21[4]	Première moitié de 2021-22[4]	2 mois de l'automne 2021[4]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	287	296	255	325	321	360	272	326
Île-du-Prince-Édouard	279	311	295	319	336	269	348	330
Nouvelle-Écosse	267	289	291	333	336	303	324	318
Nouveau-Brunswick	270	268	297	336	325	298	314	326
Québec[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	294	304	318	338	342	324	339	344
Manitoba	270	285	281	328	338	308	307	318
Saskatchewan	278	289	297	331	335	313	317	325
Alberta	289	299	311	330	335	304	329	327
Colombie-Britannique	287	302	316	337	342	324	333	346
Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	298[C]	337[C]	332[C]	342[C]	342[C]	346[C]	383[C]	375[C]
Sexe								
Hommes	319	330	336	346	352	345	362	372
Femmes	286	294	307	333	337	313	324	327
Âge								
24 ans et moins	217	231	247	321	321	250	259	264
25 à 29 ans	276	284	297	330	332	301	317	315
30 à 34 ans	299	308	320	339	342	330	340	347
35 à 39 ans	303	313	320	339	346	330	347	353
40 ans et plus	301	316	332	339	349	321	345	359
Canada	**290**	**301**	**313**	**336**	**340**	**320**	**333**	**339**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

[3] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[4] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.15.10 – Prestations parentales prolongées[1] (biologiques et adoptifs): Montants versés[2] (en millions de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	1,7	4,2	4,9	5,1	5,7
Île-du-Prince-Édouard	0,5	1,0	2,3	2,0	2,8
Nouvelle-Écosse	4,5	9,5	10,9	18,6	22,1
Nouveau-Brunswick	3,1	7,2	8,7	13,0	14,0
Québec[3]	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	132,6	297,0	331,8	367,1	394,0
Manitoba	6,9	17,8	19,8	30,0	32,4
Saskatchewan	5,6	14,9	17,2	20,4	22,2
Alberta	32,8	72,2	72,8	80,5	86,3
Colombie-Britannique	30,6	79,9	93,7	109,5	121,2
Yukon	0,9[C]	2,05[C]	3,3[C]	4,4[C]	5,3[C]
Territoires du Nord-Ouest					
Nunavut					
Sexe					
Hommes	15,4	41,1	46,6	55,6	59,9
Femmes	203,8	464,6	518,7	594,9	646,0
Âge					
24 ans et moins	11,8	24,2	26,6	39,6	36,0
25 à 29 ans	44,8	107,8	120,9	147,7	158,9
30 à 34 ans	89,9	207,6	241,9	264,3	290,3
35 à 39 ans	56,8	132,3	139,9	158,9	172,6
40 ans et plus	15,9	33,8	36,0	40,0	48,2
Canada	**219,2**	**505,7**	**565,3**	**650,5**	**706,0**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Depuis le 3 décembre 2017 les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations parentales.

[3] Depuis janvier 2006, Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.16.1 – Prestations de maladie: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[1,2]	Total de 2021-22[2]	Première moitié de 2022-23[2]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[2]
Terre-Neuve-et-Labrador	11 500	11 340	10 880	12 310	5 590	7 090	12 680
Île-du-Prince-Édouard	5 960	6 120	4 770	5 460	1 860	3 470	5 330
Nouvelle-Écosse	21 130	21 910	18 300	21 110	9 270	9 900	19 170
Nouveau-Brunswick	30 080	30 080	25 230	28 040	10 170	16 480	26 650
Québec	134 600	134 070	135 660	143 640	59 230	71 020	130 250
Ontario	112 990	111 200	132 800	130 970	59 040	57 760	116 800
Manitoba	11 030	11 380	12 990	13 170	5 800	5 500	11 300
Saskatchewan	8 200	7 890	8 750	8 760	3 890	4 430	8 320
Alberta	31 430	32 930	42 370	37 950	17 010	16 870	33 880
Colombie-Britannique	53 190	53 390	57 700	60 240	27 320	25 950	53 270
Yukon	300	440	460	330	170	200	370
Territoires du Nord-Ouest	280	250	220	300	140	130	270
Nunavut	150	140	220	180	80	110	190
Sexe							
Hommes	184 820	189 250	199 620	199 850	78 290	98 860	177 150
Femmes	236 020	231 890	250 730	262 610	121 280	120 050	241 330
Âge							
24 ans et moins	30 250	30 010	47 750	41 740	16 240	15 050	31 290
25 à 34 ans	90 000	91 570	98 030	108 020	45 390	46 440	91 830
35 à 44 ans	85 520	86 210	87 500	97 710	42 340	44 160	86 500
45 à 54 ans	94 980	90 670	90 810	92 520	40 490	44 760	85 250
55 à 64 ans	98 340	99 220	98 840	98 040	42 940	52 500	95 440
65 ans et plus	21 750	23 460	27 420	24 430	12 170	16 000	28 170
Canada	**420 840**	**421 140**	**450 350**	**462 460**	**199 570**	**218 910**	**418 480**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maladie de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de 2020-21 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.16.2 – Prestations de maladie: Durée[1] effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22[R]	2022-23[2,P]	Écart (%) 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	9,5	9,3	9,4	9,7	9,2	-5,4
Île-du-Prince-Édouard	8,1	7,8	8,1	8,1[R]	8,0	-1,3
Nouvelle-Écosse	9,1	9,4	8,9	9,3	8,8	-4,9
Nouveau-Brunswick	8,5	8,6	8,3	8,4	8,3	-1,5
Québec	9,1	9,5	8,6	8,8[R]	9,0	+2,4
Ontario	10,6	10,8	9,6	9,4	10,0	+6,4
Manitoba	10,1	10,3	9,1	8,8[R]	9,9	+12,2
Saskatchewan	10,2	10,5	9,0	8,9[R]	10,3	+15,8
Alberta	10,5	10,6	8,9	8,5[R]	10,0	+17,8
Colombie-Britannique	10,6	10,8	9,7	9,9	10,5	+5,4
Yukon	11,3	9,4	10,1	10,8	11,5	+6,7
Territoires du Nord-Ouest	10,8	11,0	10,8	10,8	11,0	+2,2
Nunavut	11,6	10,2	10,2	9,5[R]	10,3	+8,3
Sexe						
Hommes	9,4	9,6	8,5	8,6	9,2	+6,5
Femmes	10,1	10,4	9,5	9,5	9,8	+3,1
Âge						
24 ans et moins	8,8	9,3	7,8	7,8[R]	8,5	+10,2
25 à 34 ans	9,2	9,3	8,2	8,5	8,9	+5,3
35 à 44 ans	9,8	9,9	8,9	8,9	9,4	+5,9
45 à 54 ans	10,1	10,3	9,3	9,5	9,9	+3,8
55 à 64 ans	10,2	10,5	9,9	9,9	10,0	+0,9
65 ans et plus	10,9	10,9	10,8	10,6[R]	10,4	-1,9
Canada	**9,8**	**10,0**	**9,1**	**9,1**	**9,5**	**+4,6**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maladie de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[2] Les résultats pour 2022-23 représentent les demandes établies avant le 18 décembre 2022 qui avaient droit à un maximum de 15 semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi. Les demandes établies le 18 décembre ou après cette date, et qui avaient droit à 26 semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi ne sont pas examinées.

[P] Données préliminaires

[R] Données révisées

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.16.3 – Prestations de maladie: Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Deuxième moitié de 2020-21[2,3]	Première moitié de 2021-22[3]	2 mois de l'automne 2021[3]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	444	457	531	538	483	468	500
Île-du-Prince-Édouard	433	449	536	539	511	466	492
Nouvelle-Écosse	424	440	532	537	480	455	480
Nouveau-Brunswick	435	456	533	535	503	477	497
Québec	427	445	533	541	481	489	507
Ontario	446	460	536	549	498	493	508
Manitoba	431	441	529	537	478	463	477
Saskatchewan	445	460	534	542	507	479	501
Alberta	464	482	539	551	504	498	509
Colombie-Britannique	441	464	538	549	504	499	521
Yukon	501	512	561	571	595	505	602
Territoires du Nord-Ouest	518	533	560	589	534	567	606
Nunavut	519	544	563	569	452	553	517
Sexe							
Hommes	475	492	545	555	523	529	544
Femmes	409	426	527	539	467	453	478
Âge							
24 ans et moins	377	391	515	520	431	403	426
25 à 34 ans	439	458	536	544	491	488	507
35 à 44 ans	453	472	541	552	505	508	525
45 à 54 ans	450	468	540	551	508	509	526
55 à 64 ans	438	453	536	548	494	488	507
65 ans et plus	413	429	528	540	477	453	469
Canada	**438**	**456**	**535**	**545**	**493**	**488**	**506**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maladie de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maladie.

[2] Des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi ne pouvaient pas être établies durant la première moitié de 2020-21 en raison de la mise en place de la Prestation canadienne d'urgence (PCU).

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.16.4 – Prestations de maladie: Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	48,7	50,9	52,8	65,0	57,0
Île-du-Prince-Édouard	21,4	21,1	20,8	24,3	21,9
Nouvelle-Écosse	81,4	85,7	85,9	103,8	81,9
Nouveau-Brunswick	111,2	114,0	115,0	124,4	110,7
Québec	507,0	553,4	567,6	719,6	602,8
Ontario	519,7	545,8	603,6	735,4	584,1
Manitoba	48,2	49,3	56,5	69,2	52,7
Saskatchewan	36,4	39,3	36,4	47,3	41,3
Alberta	150,3	162,9	173,8	213,8	169,3
Colombie-Britannique	241,5	261,4	281,8	353,7	276,8
Yukon	1,8	2,1	2,6	2,6	2,0
Territoires du Nord-Ouest	1,4	1,8	1,4	1,6	1,9
Nunavut	0,6	1,2	0,9	1,1	1,0
Sexe					
Hommes	830,0	880,6	890,4	1 056,1	914,8
Femmes	939,6	1 008,2	1 109,0	1 405,7	1 088,6
Âge					
24 ans et moins	99,5	104,8	163,2	199,9	115,6
25 à 34 ans	356,4	379,2	409,9	542,9	403,6
35 à 44 ans	368,8	396,3	390,6	506,6	422,3
45 à 54 ans	426,4	436,2	418,2	519,3	441,8
55 à 64 ans	426,4	463,1	476,6	551,7	485,2
65 ans et plus	92,1	109,2	140,8	141,5	134,9
Canada	**1 769,6**	**1 888,8**	**1 999,3**	**2 461,9**	**2 003,4**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maladie de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de maladie.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.17.1 – Prestations de maladie (par industrie): Emploi (totaux en milliers)

Industrie	2018-19 emploi (en milliers)	2018-19 proportion (%)	Total de 2022-23 emploi (en milliers)	Total de 2022-23 proportion (%)
Industries productrices de biens	**3 969,4**	**21,1**	**4 099,2**	**20,7**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	625,2	3,3	586,9	3,0
Services publics	141,6	0,8	151,4	0,8
Construction	1 432,4	7,6	1 573,6	7,9
Fabrication	1 770,2	9,4	1 787,3	9,0
Industries productrices de services	**14 850,8**	**78,9**	**15 732,7**	**79,3**
Commerce de gros et détail	2 893,8	15,4	2 972,4	15,0
Transport et entreposage	994,7	5,3	977,9	4,9
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	1 212,9	6,4	1 378,4	7,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 491,4	7,9	1 837,6	9,3
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	784,0	4,2	698,1	3,5
Services d'enseignement	1 304,5	6,9	1 471,0	7,4
Soins de santé et assistance sociale	2 414,3	12,8	2 613,9	13,2
Information, culture et loisirs[2]	772,5	4,1	820,7	4,1
Hébergement et services de restauration	1 229,2	6,5	1 081,4	5,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	786,2	4,2	726,1	3,7
Administrations publiques	967,4	5,1	1 155,1	5,8
Non classées*	**s.o.**	**s.o.**	**s.o.**	**s.o.**
Canada	**18 747,1**	**100,0**	**19 831,8**	**100,0**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués**.** Les parts en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis**.**

[1] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[2] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

* Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0022-01.

Annexe 2.17.2 – Prestations de maladie (par industrie): Nouvelles demandes établies

Industrie	2018-19 nouvelles demandes	2018-19 proportion (%)	Total de 2022-23[3] nouvelles demandes	Total de 2022-23[3] proportion (%)
Industries productrices de biens	**113 690**	**27,0**	**107 360**	**25,7**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	17 780	4,2	14 330	3,4
Services publics	560	0,1	570	0,1
Construction	42 290	10,0	40 920	9,8
Fabrication	53 060	12,6	51 540	12,3
Industries productrices de services	**300 660**	**71,4**	**299 910**	**71,7**
Commerce de gros et détail	68 730	16,3	66 860	16,0
Transport et entreposage	22 750	5,4	22 330	5,3
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	13 120	3,1	11 180	2,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	11 960	2,8	13 010	3,1
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	30 700	7,3	29 570	7,1
Services d'enseignement	12 930	3,1	14 050	3,4
Soins de santé et assistance sociale	54 430	12,9	63 870	15,3
Information, culture et loisirs[2]	8 450	2,0	6 970	1,7
Hébergement et services de restauration	31 560	7,5	24 860	5,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	18 130	4,3	16 360	3,9
Administrations publiques	27 900	6,6	30 850	7,4
Non classées*	**6 490**	**1,5**	**11 210**	**2,7**
Canada	**420 840**	**100,0**	**418 480**	**100,0**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maladie de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[2] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

* Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.17.3 – Prestations de maladie (par industrie): Montants versés (en millions de dollars)

Industrie	2018-19 montants versés ($)	2018-19 proportion (%)	Total de 2022-23 montants versés ($)	Total de 2022-23 proportion (%)
Industries productrices de biens	**503,7**	**28,5**	**541,4**	**27,0**
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	79,6	4,5	79,5	4,0
Services publics	3,1	0,2	3,2	0,2
Construction	199,2	11,3	219,3	10,9
Fabrication	221,8	12,5	239,4	11,9
Industries productrices de services	**1 238,4**	**70,0**	**1 416,1**	**70,7**
Commerce de gros et détail	258,3	14,6	286,5	14,3
Transport et entreposage	107,7	6,1	120,1	6,0
Finance, assurances, services immobiliers, services de location et de location à bail	59,6	3,4	56,4	2,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	54,0	3,1	63,1	3,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	127,6	7,2	142,0	7,1
Services d'enseignement	47,8	2,7	60,8	3,0
Soins de santé et assistance sociale	234,3	13,2	310,3	15,5
Information, culture et loisirs[2]	34,9	2,0	32,6	1,6
Hébergement et services de restauration	107,0	6,0	97,9	4,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	72,3	4,1	75,1	3,7
Administrations publiques	134,8	7,6	171,1	8,5
Non classées*	**27,5**	**1,6**	**45,9**	**2,3**
Canada	**1 769,6**	**100,0**	**2 003,4**	**100,0**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les parts de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de maladie de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs services de soutien services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[2] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

* Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.18.1 – Prestations de compassion: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[1]	Total de 2021-22[1]	Première moitié de 2022-23[1]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[1]
Terre-Neuve-et-Labrador	92	95	87	74	42	37	79
Île-du-Prince-Édouard	40	29	31	30	20	24	44
Nouvelle-Écosse	281	273	213	238	115	95	210
Nouveau-Brunswick	193	173	194	180	72	69	141
Québec	1 497	1 305	1 167	1 271	560	571	1 131
Ontario	3 574	3 223	2 826	2 887	1 438	1 382	2 820
Manitoba	346	301	264	225	122	142	264
Saskatchewan	219	175	172	145	76	75	151
Alberta	866	776	733	721	344	388	732
Colombie-Britannique	1 243	1 205	1 090	989	522[C2]	525 [C2]	1 034
Yukon	34[C1]	26[C1]	25[C1]	15[C1]			13[C1]
Territoires du Nord-Ouest							
Nunavut							
Sexe							
Hommes	2 436	2 239	1 871	1 995	957	1 068	2 025
Femmes	5 949	5 342	4 931	4 780	2 354	2 240	4 594
Âge							
24 ans et moins	116	136	145	142	49	71	120
25 à 44 ans	2 723	2 446	2 197	2 151	1 095	1 058	2 153
45 à 54 ans	2 681	2 409	2 057	2 143	1 023	1 021	2 044
55 ans et plus	2 865	2 590	2 403	2 339	1 144	1 158	2 302
Canada	**8 385**	**7 581**	**6 802**	**6 775**	**3 311**	**3 308**	**6 619**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de compassion de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[C1] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

[C2] Pour des raisons de confidentialité, les données pour les territoires et la Colombie-Britannique ont été combinées.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.18.2 – Prestations de compassion: Durée[1] effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22[R]	2022-23[P]
Terre-Neuve-et-Labrador	13,3	11,9	13,4	13,1[R]	10,8
Île-du-Prince-Édouard	12,1	11,2	13,5	16,0[R]	10,1
Nouvelle-Écosse	11,4	10,8	13,3	12,2	12,2
Nouveau-Brunswick	12,2	12,7	11,9	12,2[R]	12,0
Québec	9,8	9,1	9,6	9,6	9,7
Ontario	11,6	11,2	12,2	11,8[R]	11,8
Manitoba	11,5	11,1	11,9	12,2	11,5
Saskatchewan	11,9	12,1	12,5	12,6[R]	10,9
Alberta	12,6	12,8	12,5	12,8[R]	12,6
Colombie-Britannique	11,7	11,6	12,1	12,1	12,6
Yukon					
Territoires du Nord-Ouest	10,7[C]	12,6[C]	11,4[C]	11,9[C]	12,6[C]
Nunavut					
Sexe					
Hommes	11,8	11,4	12,3	12,2[R]	12,2
Femmes	11,3	11,0	11,6	11,4	11,4
Âge					
24 ans et moins	10,2	11,8	10,1	10,6	11,8
25 à 44 ans	11,0	10,5	11,4	11,4	11,1
45 à 54 ans	11,2	10,8	11,5	11,2	11,5
55 ans et plus	12,2	11,9	12,5	12,3[R]	12,2
Canada	**11,4**	**11,1**	**11,8**	**11,6**	**11,6**

Remarque : Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de compassion de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

[P] Données préliminaires.

[R] Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.18.3 – Prestations de compassion : Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21[2]	Première moitié de 2021-22[2]	2 mois de l'automne 2021[2]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	458	458	476	538	563	486	514	529
Île-du-Prince-Édouard	440	418	456	534	550	546	493	528
Nouvelle-Écosse	429	443	501	539	548	466	471	495
Nouveau-Brunswick	430	440	478	537	533	487	483	503
Québec	443	463	498	539	557	497	510	535
Ontario	477	491	513	553	564	532	530	553
Manitoba	459	471	486	544	554	481	506	517
Saskatchewan	484	487	494	556	557	489	552	555
Alberta	490	499	516	553	566	531	555	556
Colombie-Britannique	474	484	520	554	563	531	546	552
Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	496[C]	525[C]	556[C]	561[C]	573[C]	536[C]	627[C]	619[C]
Sexe								
Hommes	498	512	536	559	572	550	565	577
Femmes	456	469	499	545	556	505	511	532
Âge								
24 ans et moins	414	416	427	528	525	417	437	466
25 à 44 ans	478	494	525	556	564	531	538	561
45 à 54 ans	477	490	509	551	564	533	539	555
55 ans et plus	453	465	498	543	557	502	511	527
Canada	**468**	**482**	**509**	**549**	**561**	**519**	**527**	**546**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de compassion de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de compassion.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.18.4 – Prestations de compassion: Montants versés[1] (en milliers de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	514,0	472,6	620,4	603,7	462,5
Île-du-Prince-Édouard	248,5	163,3	247,2	253,6	220,6
Nouvelle-Écosse	1 377,0	1 320,2	1 572,8	1 513,3	1 384,0
Nouveau-Brunswick	1 096,1	959,4	1 173,2	1 256,0	1 022,4
Québec	6 468,3	5 547,0	5 905,6	6 769,7	6 035,5
Ontario	19 988,7	17 170,7	18 496,2	20 180,8	18 781,0
Manitoba	1 847,3	1 494,5	1 689,4	1 660,9	1 482,9
Saskatchewan	1 429,5	1 024,6	1 161,2	1 093,8	872,7
Alberta	5 671,1	4 806,3	5 038,9	5 411,7	5 082,6
Colombie-Britannique	6 993,7	6 486,3	7 300,9	7 106,8	6 994,6
Yukon Territoires du Nord-Ouest Nunavut	200,9[C]	128,4[C]	182,0[C]	143,7[C]	75,5[C]
Sexe					
Hommes	14 950,6	13 009,4	13 620,4	14 841,2	14 442,6
Femmes	30 884,4	26 563,8	29 767,5	31 152,9	27 971,8
Âge					
24 ans et moins	473,1	578,9	848,7	868,2	637,3
25 à 44 ans	14 449,2	12 339,1	13 757,5	14 592,2	13 424,4
45 à 54 ans	15 055,4	12 560,7	12 796,9	14 091,9	13 156,0
55 ans et plus	15 857,3	14 094,5	15 984,8	16 441,7	15 196,6
Canada	**45 835,0**	**39 573,2**	**43 387,9**	**45 994,0**	**42 414,4**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de compassion de l'assurance-emploi a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations de compassion.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.19.1 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes : Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[1]	Total de 2021-22[1]	Première moitié de 2022-23[1]	Deuxième moitié de 2022-23[1]	Total de 2022-23[1]
Terre-Neuve-et-Labrador	216	184	166	196	90	98	188
Île-du-Prince-Édouard	77	87	86	73	36	45	81
Nouvelle-Écosse	330	322	382	387	180	176	356
Nouveau-Brunswick	303	282	227	263	138	127	265
Québec	2 031	1 934	2 231	2 161	1 119	1 018	2 137
Ontario	5 168	5 419[C]	5 679 [C]	5 867 [C]	3 421 [C]	3 121 [C]	6 542 [C]
Manitoba	370	407	388	451	259	228	487
Saskatchewan	254	304	300	340	169	154	323
Alberta	1 062	1 031	1 046	1 159	666	620	1 286
Colombie-Britannique	1 399	1 575	1 668	1 616	862	706	1 568
Territoires	31	47	35	28	21	18	39
Indéterminé*	124	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe							
Hommes	3 593	3 725	3 890	4 103	2 302	2 218	4 520
Femmes	7 772	7 867	8 318	8 438	4 659	4 093	8 752
Âge							
24 ans et moins	180	229	367	259	150	126	276
25 à 34 ans	1 180	1 292	1 509	1 649	902	862	1 764
35 à 44 ans	2 106	2 128	2 238	2 351	1 373	1 219	2 592
45 à 54 ans	3 584	3 521	3 340	3 586	2 010	1 718	3 728
55 à 64 ans	3 636	3 682	3 916	3 964	2 110	1 992	4 102
65 ans et plus	679	740	838	732	416	394	810
Canada	**11 365**	**11 592**	**12 208**	**12 541**	**6 961**	**6 311**	**13 272**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes a été versé.

[1] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

* Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.19.2 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes : Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22[R]	2022-23[P]	Écart (%) 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	11,0	10,8	10,9	11,4	11,0	-3,0
Île-du-Prince-Édouard	10,9	11,5	10,5	11,1	10,5	-5,2
Nouvelle-Écosse	11,1	11,3	11,5	11,7	11,1	-5,0
Nouveau-Brunswick	11,2	10,9	11,2	11,6[R]	10,8	-6,8
Québec	11,4	10,7	11,0	11,0	10,6	-3,3
Ontario	10,6	10,4[C]	10,9[C]	10,9 [C,R]	10,2 [C]	-5,8
Manitoba	10,1	10,8	11,3	11,3	10,3	-9,0
Saskatchewan	10,9	11,0	12,1	11,5	10,7	-7,1
Alberta	11,0	10,9	11,4	10,9	10,7	-1,7
Colombie-Britannique	11,1	10,7	11,4	11,3	10,9	-3,7
Territoires	11,8	11,2	12,0	12,3	11,7	-5,2
Indéterminé[*]	5,0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe						
Hommes	10,6	10,4	10,9	10,8	10,5	-3,1
Femmes	10,8	10,7	11,2	11,1	10,5	-5,7
Âge						
24 ans et moins	9,8	10,6	10,3	11,3[R]	9,9	-11,8
25 à 34 ans	10,2	10,0	10,5	10,4	9,8	-6,1
35 à 44 ans	10,2	10,0	10,5	10,6	10,0	-5,4
45 à 54 ans	10,7	10,4	11,1	11,0	10,3	-6,1
55 à 64 ans	11,1	11,1	11,6	11,4	11,1	-2,9
65 ans et plus	12,0	12,0	12,3	12,0	11,5	-4,0
Canada	**10,7**	**10,6**	**11,1**	**11,0**	**10,5**	**-4,9**

Remarque : Les parts en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes a été versé.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

[P] Données préliminaires.

[R] Données révisées.

[*] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.19.3 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes : Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21[2]	Première moitié de 2021-22[2]	2 mois de l'automne 2021[2]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	431	417	455	535	545	474	498	503
Île-du-Prince-Édouard	434	424	525	532	539	431	481	518
Nouvelle-Écosse	401	412	467	528	544	445	473	485
Nouveau-Brunswick	400	423	464	524	533	468	455	503
Québec	408	417	466	530	547	480	490	513
Ontario	444	456[C]	494[C]	544[C]	558[C]	512[C]	522[C]	538[C]
Manitoba	431	449	484	533	544	492	487	504
Saskatchewan	462	463	486	539	558	506	495	532
Alberta	463	475	507	546	562	515	538	545
Colombie-Britannique	435	457	492	539	557	517	515	539
Territoires	520	531	515	567	568	595	580	598
Indéterminé[*]	450	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe								
Hommes	477	488	515	551	568	534	547	570
Femmes	417	431	474	534	549	486	493	510
Âge								
24 ans et moins	372	384	392	515	525	457	435	448
25 à 34 ans	448	466	502	545	558	518	528	548
35 à 44 ans	451	467	504	547	561	522	535	551
45 à 54 ans	445	455	497	543	558	510	529	540
55 à 64 ans	426	440	483	536	551	486	495	518
65 ans et plus	395	405	439	523	539	460	448	476
Canada	**436**	**449**	**488**	**539**	**555**	**501**	**512**	**531**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d'adultes.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

[*] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.19.4 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes: Montants versés[1] (en milliers de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	991,6	783,7	1 088,0	1 346,7	1 125,2
Île-du-Prince-Édouard	333,9	421,7	446,2	455,6	419,6
Nouvelle-Écosse	1 350,8	1 588,1	2 058,9	2 481,8	1 925,5
Nouveau-Brunswick	1 229,4	1 310,7	1 295,4	1 567,9	1 477,7
Québec	8 302,1	8 801,9	12 096,3	13 865,3	12 128,7
Ontario	22 753,2	25 654,8[C]	31 877,4[C]	37 076,1	36 280,1 [C]
Manitoba	1 511,9	1 979,0	2 251,0	2 701,2	2 553,4
Saskatchewan	1 177,9	1 586,7	1 788,6	2 007,8	1 857,1
Alberta	4 820,0	5 599,0	6 330,8	7 586,7	7 463,0
Colombie-Britannique	6 122,6	7 647,9	9 832,6	10 336,8	9 191,3
Territoires	163,2	295,8	224,3	178,3	276,4
Indéterminé[*]	325,1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe					
Hommes	16 344,9	19 098,4	23 445,0	26 391,0	27 221,9
Femmes	32 737,1	36 570,9	45 844,5	53 213,1	47 476,2
Âge					
24 ans et moins	647,1	740,2	1 724,4	1 692,0	1 177,6
25 à 34 ans	5 013,7	5 831,3	8 196,6	9 889,9	9 395,7
35 à 44 ans	8 939,4	10 236,5	12 218,4	14 777,1	14 245,6
45 à 54 ans	15 901,3	17 264,8	19 364,6	22 933,2	21 025,2
55 à 64 ans	15 775,8	18 022,9	22 901,0	25 448,7	24 119,8
65 ans et plus	2 804,7	3 573,7	4 884,4	4 863,3	4 734,1
Canada	**49 082,0**	**55 669,3**	**69 289,4**	**79 604,2**	**74 698,0**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d'adultes.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

[*] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.20.1 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants [1]: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[2]	Total de 2021-22[2]	Première moitié de 2022-23[2]	Deuxième moitié de 2022-23[2]	Total de 2022-23[2]
Terre-Neuve-et-Labrador	63	72	71	56	31	16	47
Île-du-Prince-Édouard	33	25	44	31	14	16	30
Nouvelle-Écosse	103	140	123	120	69	39	108
Nouveau-Brunswick	107	104	101	113	81	51	132
Québec	1 124	1 054	1 155	1 208	611	508	1 119
Ontario	2 164	2 056[C2]	2 028[C2]	2 162[C2]	1 278 [C2]	1 054 [C2]	2 332 [C2]
Manitoba	212	195	209	185	131	78	209
Saskatchewan	233	180	209	228	135	98	233
Alberta	888	798	791	773	489	400	889
Colombie-Britannique	737	759	791[C3]	757[C3]	X	X	734
Territoires	20[C1]	20[C1]			X	X	22
Indéterminé*	38	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe							
Hommes	1 224	1 201	1 281	1 356	758	687	1 445
Femmes	4 498	4 202	4 241	4 278	2 512	1 898	4 410
Âge							
24 ans et moins	253	226	242	231	97	84	181
25 à 44 ans	4 886	4 546	4 639	4 771	2 807	2 203	5 010
45 à 54 ans	505	551	546	569	321	260	581
55 ans et plus	78	80	95	63	45	38	83
Canada	**5 722**	**5 403**	**5 522**	**5 634**	**3 270**	**2 586**	**5 855**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants a été versé. Toutes les demandes de prestations pour proches aidants d'enfants qui sont partagées entre 2 parents sont considérées comme 2 demandes de l'assurance-emploi distinctes.

[1] Depuis le 3 décembre 2017, les prestations de l'assurance-emploi pour parents d'enfants gravement malades ont été renommées les prestations pour proches aidants d'enfants dans le cadre de la *Loi n°1 d'exécution du budget de 2017.*

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[C1] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

[C2] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

[C3] Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

* Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.20.2 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants[1]: Durée effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22[R]	2022-23[P]	Écart (%) 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	22,8	19,3	19,1	17,7[R]	14,9	-15,8
Île-du-Prince-Édouard	19,1	12,0	7,6	14,7[R]	14,3	-3,0
Nouvelle-Écosse	22,0	16,3	18,3	15,4[R]	16,1	+4,7
Nouveau-Brunswick	15,3	18,0	15,5	19,2[R]	13,7	-28,5
Québec	13,8	14,0	12,3	13,0	12,5	-3,6
Ontario	19,1	16,2[C2]	16,2[C2]	15,8[C2]	14,3[C2]	-9,3
Manitoba	17,1	14,5	16,9	17,1[R]	13,4	-21,6
Saskatchewan	20,6	16,7	14,9	14,7	13,4	-8,7
Alberta	19,8	15,5	14,9	15,0	13,0	-13,6
Colombie-Britannique	17,8	15,6	14,5[C3]	15,1[C3]	13,4	-11,2
Territoires	16,8[C1]	17,2[C1]			18,9 [C1]	+24,8
Indéterminé[*]	5,6	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe						
Hommes	14,4	14,2	13,2	13,4	12,3	-7,7
Femmes	18,3	15,9	15,4	15,6	14,1	-9,6
Âge						
24 ans et moins	16,4	14,0	13,2	13,0	12,4	-4,8
25 à 44 ans	16,6	14,9	14,1	14,2	13,0	-8,8
45 à 54 ans	18,7	18,3	19,3	19,7[R]	18,2	-7,7
55 ans et plus	20,5	21,8	19,7	20,4[R]	15,0	-26,3
Canada	**17,0**	**15,4**	**14,8**	**15,0[R]**	**13,6**	**-9,1**

Remarque : Les parts en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants a été versé.

[1] Depuis le 3 décembre 2017, les prestations de l'assurance-emploi pour parents d'enfants gravement malades ont été renommées les prestations pour proches aidants d'enfants dans le cadre de la *Loi n°1 d'exécution du budget de 2017.*

[C1] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

[C2] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

[C3] Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

[P] Données préliminaires.

[R] Données révisées.

[*] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.20.3 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants[1]: Taux de prestations hebdomadaires moyen[2] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21[3]	Première moitié de 2021-22[3]	2 mois de l'automne 2021[3]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	458	452	483	546	558	434	479	530
Île-du-Prince-Édouard	465	387	550	542	551	475	522	522
Nouvelle-Écosse	430	429	469	543	556	452	498	506
Nouveau-Brunswick	443	429	498	548	548	464	467	493
Québec	448	457	494	549	555	517	536	545
Ontario	460	467[C2]	511[C2]	554[C2]	565[C2]	518[C2]	544[C2]	553[C2]
Manitoba	442	443	509	538	548	520	494	536
Saskatchewan	463	449	506	552	558	539	541	551
Alberta	470	480	520	548	564	523	555	551
Colombie-Britannique	439	459	510	552	561 [C3]	524[C3]	533[C3]	556
Territoires	472[C1]	499[C1]	475[C1]	586[C1]				608[C1]
Indéterminé*	468	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe								
Hommes	491	500	526	560	571	546	572	582
Femmes	446	452	500	547	557	505	524	536
Âge								
24 ans et moins	369	382	425	526	524	499	436	435
25 à 44 ans	460	467	510	552	562	521	543	554
45 à 54 ans	457	462	520	548	565	507	527	542
55 ans et plus	449	435	467	548	541	481	505	515
Canada	**455**	**462**	**506**	**551**	**560**	**517**	**538**	**549**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi. pour proches aidants d'enfants a été versé.

[1] Depuis le 3 décembre 2017, les prestations de l'assurance-emploi pour parents d'enfants gravement malades ont été renommées les prestations pour proches aidants d'enfants dans le cadre de la *Loi n°1 d'exécution du budget de 2017*.

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d'enfants.

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[C1] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

[C2] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

[C3] Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

* Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.20.4 – Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants[1]: Montants versés[2] (en milliers de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	550,9	554,1	515,9	653,1	394,2
Île-du-Prince-Édouard	190,6	115,0	192,2	252,8	197,9
Nouvelle-Écosse	741,4	990,4	980,7	1 033,8	823,0
Nouveau-Brunswick	648,8	708,3	751,2	975,8	906,9
Québec	6 510,0	6 724,9	7 161,2	9 170,2	7 512,1
Ontario	14 893,3	14 104,3[C2]	16 636,2[C2]	18 363,8[C2]	17 279,2[C2]
Manitoba	1 306,3	1 393,5	1 802,8	1 583,2	1 537,6
Saskatchewan	1 719,2	1 031,4	1 504,9	1 478,7	1 506,6
Alberta	5 766,2	5 715,7	6 153,3	6 016,3	5 771,6
Colombie-Britannique	4 327,6	4 820,7	5 341,2	5 735,7	5 006,7
Territoires	157,3[C1]	120,8[C1]	180,4[C1]	163,5[C1]	226,0[C1]
Indéterminé[*]	96,9	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Sexe					
Hommes	8 124,1	8 036,3	9 302,0	10 549,0	10 317,4
Femmes	28 784,2	28 242,7	31 918,0	34 877,9	30 844,4
Âge					
24 ans et moins	1 242,9	1 168,8	1 426,1	1 578,2	963,9
25 à 44 ans	30 968,7	30 061,8	33 250,0	36 660,8	33 844,9
45 à 54 ans	4 032,3	4 395,3	5 644,8	6 357,2	5 749,2
55 ans et plus	664,5	653,2	899,2	830,7	603,7
Canada	**36 908,3**	**36 279,1**	**41 220,0**	**45 426,9**	**41 161,7**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants a été versé.

[1] Depuis le 3 décembre 2017, les prestations de l'assurance-emploi pour parents d'enfants gravement malades ont été renommées les prestations pour proches aidants d'enfants dans le cadre de la *Loi n°1 d'exécution du budget de 2017.*

[2] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour proches aidants d'enfants.

[C1] Pour des raisons de confidentialité, les données pour le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont été combinées.

[C2] Pour des raisons de confidentialité, les données pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

[*] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source: Emploi et Développement social Canada données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.21.1 – Prestations pour Travail partagé: Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[1]	Total de 2021-22[1]	Première moitié de 2022-23[1]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[1]
Terre-Neuve-et-Labrador	0[C]	47[C]	498	24[C]	X	X	15
Île-du-Prince-Édouard			121		X	X	40
Nouvelle-Écosse	15	70	2 029	96	X	X	39[C]
Nouveau-Brunswick	11	70	1 253	119	X	X	
Québec	1 001	2 385	19 666	3 816	1 146	2 520	3 666
Ontario	1 339	3 969	29 381	8 285	1 691	2 209	3 900
Manitoba	539	1 729	6 733	411	53	1 301	1 354
Saskatchewan	212	642	1 742	250	24	15	39
Alberta	600	1 089	11 770	788	126	208	334
Colombie-Britannique	98	1 045	9 758	1 289	161	411	572
Yukon	0	0	13	0	0	0	0
Territoires du Nord-Ouest	0	0	17	0	0	0	0
Nunavut	0	0	10	0	0	0	0
Sexe							
Hommes	2 721	8 528	52 895	10 277	2 002	4 530	6 532
Femmes	1 094	2 518	30 096	4 801	1 220	2 207	3 427
Âge							
24 ans et moins	235	748	4 272	1 102	287	444	731
25 à 44 ans	1 409	4 644	36 683	5 708	1 184	2 335	3 519
45 à 54 ans	1 080	2 809	21 295	3 861	738	1 701	2 439
55 ans et plus	1 091	2 845	20 741	4 407	1 013	2 257	3 270
Canada	**3 815**	**11 046**	**82 991**	**15 078**	**3 222**	**6 737**	**9 959**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé a été versé.

[1] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines des provinces ont été combinées.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.21.2 – Prestations pour Travail partagé : Durée[1] effective moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22[R]	2022-23[P]
Terre-Neuve-et-Labrador	24,8[C]	13,0[C]	10,3	20,2[R]	21,9
Île-du-Prince-Édouard			9,8	48,1	5,5
Nouvelle-Écosse	15,2	19,0	9,7	29,4[R]	31,2
Nouveau-Brunswick	17,0	11,2	13,6	23,7[R]	21,1
Québec	15,8	16,2	11,5	19,7[R]	24,7
Ontario	13,4	13,4	11,5	23,5[R]	25,8
Manitoba	14,5	12,1	10,8	19,3	16,1
Saskatchewan	20,9	19,0	14,5	30,0	24,9
Alberta	18,5	12,7	13,6	28,8[R]	39,4
Colombie-Britannique	15,3	14,9	11,9	26,5[2,C,R]	30,4[2,C]
Yukon	0	0	11,7		
Territoires du Nord-Ouest	0	0	16,4		
Nunavut	0	0	7,4		
Sexe					
Hommes	15,0	13,8	11,6	22,7	25,2
Femmes	17,0	15,8	12,3	25,0	26,4
Âge					
24 ans et moins	12,7	13,2	11,2	18,5	18,0
25 à 44 ans	15,1	13,7	11,7	22,1	23,6
45 à 54 ans	15,7	15,0	11,9	25,0	27,2
55 ans et plus	16,5	15,2	12,1	25,2[R]	28,0
Canada	**15,5**	**14,4**	**11,8**	**23,5**	**25,6**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé été versé.

[1] Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[2] Il n'y a pas eu de nouvelles demandes de prestations pour Travail partagé établies dans les territoires en 2021-22 et 2022-23. Cependant, il y a eu quelques demandes de prestations complétées en 2021-22 et 2022-23, mais le nombre est trop petit pour présenter la durée moyenne pour les territoires seulement. Par conséquent, les demandes ont été combinées avec la Colombie-Britannique.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces et territoire ont été combinées.

[P] Données préliminaires.

[R] Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.21.3 – Prestations pour Travail partagé: Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21[2]	Première moitié de 2021-22[2]	2 mois de l'automne 2021[2]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	s.o.	233[C]	131	207	X	X	X	185
Île-du-Prince-Édouard			123	211				150
Nouvelle-Écosse	183	132	122	148	129	102	133	124[C]
Nouveau-Brunswick	109	114	110	121	137	106	137	
Québec	127	136	120	144	137	176	140	139
Ontario	105	127	136	148	142	127	140	137
Manitoba	110	149	115	132	180	132	115	77
Saskatchewan	151	152	153	157	134	176	207	142
Alberta	135	159	137	148	163	164	194	138
Colombie-Britannique	167	142	128	150	136	147	179	152
Yukon	s.o	s.o	X	X	s.o	s.o	s.o	s.o
Territoires du Nord-Ouest	s.o	s.o	X	X	s.o	s.o	s.o	s.o
Nunavut	s.o	s.o	X	X	s.o	s.o	s.o	s.o
Sexe								
Hommes	129	143	132	143	145	153	163	134
Femmes	99	124	126	148	135	117	139	123
Âge								
24 ans et moins	120	134	115	143	150	129	134	119
25 à 44 ans	124	139	129	142	142	146	159	132
45 à 54 ans	119	140	131	145	139	138	158	129
55 ans et plus	118	138	133	150	141	144	155	132
Canada	**121**	**139**	**130**	**145**	**142**	**142**	**155**	**130**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations d'assurance-emploi pour Travail partagé a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour Travail partagé.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces ont été combinées.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.21.4 – Prestations pour Travail partagé: Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	0,0[C]	0,1[C]	1,3[C]	0,4[C]	0,1
Île-du-Prince-Édouard					0,03
Nouvelle-Écosse	0,03	0,1	3,8	2,3	0,2
Nouveau-Brunswick	0,01	0,01	2,3	0,5	0,1
Québec	1,8	4,2	36,1	22,2	8,7
Ontario	1,5	5,4	68,3	40,6	15,0
Manitoba	0,5	2,7	11,2	4,6	1,4
Saskatchewan	0,5	1,7	5,6	1,4	0,6
Alberta	1,1	1,4	32,9	9,6	1,4
Colombie-Britannique	0,3	1,0	21,8	7,2	3,1
Yukon	0,0	0,0	0,1[C]	0,01	0,0[C]
Territoires du Nord-Ouest	0,0	0,0			
Nunavut	0,0	0,0			
Sexe					
Hommes	4,3	12,8	117,8	56,7	20,3
Femmes	1,5	3,7	65,6	32,0	10,3
Âge					
24 ans et moins	0,3	1,0	7,6	3,7	1,5
25 à 44 ans	2,1	6,3	76,7	30,1	10,0
45 à 54 ans	1,7	4,5	48,7	25,2	8,1
55 ans et plus	1,7	4,7	50,5	29,8[R]	11,0
Canada	**5,7**	**16,5**	**183,5**	**88,8**	**30,6**

Notes: Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations d'assurance-emploi pour Travail partagé a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour Travail partagé.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces et territoires ont été combinées.

[R] Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.22.1 – Prestations pour Travail partagé (selon l'industrie): Nouvelles demandes établies

Industrie	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[3]	Total de 2021-22[3]	Première moitié de 2022-23[3]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[3]
Industries productrices de biens	**3 461**	**9 347**	**43 142**	**12 161**	**2 604**	**6 054**	**8 658**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	13[C]	107[C]	445	82	X	X	58[C]
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz			658	24	X	X	
Services publics	0		32	0	0	0	0
Construction	190	215	1 761	192	50	140	190
Fabrication	3 258	9 025	40 246	11 863	2 546	5 864	8 410
Industries productrices de services	**352**	**1 642**	**37 959**	**2 550**	**584**	**608**	**1 192**
Commerce de gros	63	581	10 321	655	219	122	341
Commerce de détail	30	130	2 690	398	35	69	104
Transport et entreposage	20[C]	79	2 115	359	28[C]	41[C]	69[C]
Finance et assurances		19	596	17			
Services immobiliers et services de location et de location à bail	67[C]	65	2 011	56	0	18	18
Services professionnels, scientifiques et techniques		311	8 474	261	157	137	294
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[1]	73	175	4 925	257	67	124	191
Services d'enseignement	23[C]	17	768	29	14[C]	17[C]	31[C]
Soins de santé et assistance sociale		36	724	63			
Information, culture et loisirs[2]	45	96	2 016	96	43[C]	38[C]	81[C]
Hébergement et services de restauration	28[C]	43	955	142			
Autres services (sauf les administrations publiques)		78	2 165	211	21[C]	42[C]	63[C]
Administrations publiques	X	12	199	373[C]			
Non classées[4]	**X**	**57**	**1 890**		**34**	**75**	**109**
Canada	**3 815**	**11 046**	**82 991**	**15 078**	**3 222**	**6 737**	**9 959**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations d'assurance-emploi pour Travail partagé a été versé.

[1] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[2] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[4] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries ont été combinées.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi

Annex 2.22.2 – Prestations pour Travail partagé (selon l'industrie): Durée[1] effective moyenne (nombre de semaines)

Industrie	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22[R]	2022-23[P]
Industries productrices de biens	**14,6**	**14,4**	**11,7**	**21,0[R]**	**23,5**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	27,5[C]	6,8	10,0	25,8[R]	25,7
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz		10,9	14,0[C]	27,6[R]	63,2[C]
Services publics	0,0	0,0		60,5	
Construction	13,3	15,6	14,7	24,6[R]	31,3
Fabrication	14,7	14,4	11,6	20,7[R]	23,2
Industries productrices de services	**21,3**	**14,5**	**12,0**	**27,9**	**34,7**
Commerce de gros	18,6	12,2	11,4	26,6[R]	26,9
Commerce de détail	16,7	15,0	11,8	22,9[R]	38,0
Transport et entreposage	31,3[C]	15,5[C]	10,9	27,7[R]	39,5
Finance et assurances			9,6	31,6[R]	51,5
Services immobiliers et services de location et de location à bail	25,0[C]	16,1[C]	10,4	35,2[R]	24,4
Services professionnels, scientifiques et techniques			12,5	26,2	38,8
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	12,5	9,7	13,1	31,1[R]	34,1
Services d'enseignement	24,7[C]	17,4[C]	12,7	25,0[R]	37,2
Soins de santé et assistance sociale			12,4	25,4[R]	39,8
Information, culture et loisirs[3]	24,3	19,7	13,1	36,9[R]	53,9
Hébergement et services de restauration	27,8[C,R]	12,3	11,2	23,4	28,2
Autres services (sauf les administrations publiques)		15,9[C]	12,8	29,7	33,5
Administrations publiques	X		12,2	18,0	28,0
Non classées[4]	**X**		**11,2**	**27,1[R]**	**33,9**
Canada	**15,5**	**14,4**	**11,8**	**23,5**	**25,6**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations d'assurance-emploi pour Travail partagé a été versé.

[1] Les estimations de la durée sont basées sur les prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[2] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[3] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[4] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries ont été combinées.

[P] Données préliminaires.

[R] Données révisées.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.22.3 – Prestations pour Travail partagé (selon l'industrie): Taux de prestations hebdomadaires moyen[1] (en dollars)

Industrie	2018-19	2019-20	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21[5]	Première moitié de 2021-22[5]	2 mois de l'automne 2021[5]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Industries productrices de biens	**119**	**138**	**133**	**143**	**141**	**139**	**164**	**127**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	180[C]	207[C]	117	174	111	X	X	196[C]
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz			198	143	173	144	0	
Services publics	0		X	X	0	0	0	0
Construction	130	173	149	156	155	172	195	141
Fabrication	119	136	132	142	141	139	163	126
Industries productrices de services	**133**	**143**	**125**	**148**	**144**	**146**	**133**	**153**
Commerce de gros	145	138	114	142	117	129	121	125
Commerce de détail	106	139	122	155	129	166	128	145
Transport et entreposage	91[C]	126	118	127	186	231	180	165[C]
Finance et assurances		122	129	154	X	X	X	
Services immobiliers et services de location et de location à bail	140[C]	160	149	172	X	103	126	234
Services professionnels, scientifiques et techniques		156	128	150	150	167	170	174
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	156	146	131	144	135	110	131	145
Services d'enseignement	145[C]	195	177	191	191	X	X	154[C]
Soins de santé et assistance sociale		140	140	135	153	X	X	
Information, culture et loisirs[3]	118	145	123	166	102	238	178	171[C]
Hébergement et services de restauration	111[C]	111	121	166	160	123	131	
Autres services (sauf les administrations publiques)		136	119	137	141	X	X	177[C]
Administrations publiques	X	152	141	164	134[C,R]	189[C,R]	158[C,R]	
Non classées[4]	**X**	**211**	**147**	**165**				**167**
Canada	**121**	**139**	**130**	**145**	**142**	**142**	**155**	**130**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations d'assurance-emploi pour Travail partagé a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour Travail partagé.

[2] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[3] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[4] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

[5] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries ont été combinées.

[R] Données révisées.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annex 2.22.4 – Prestations pour Travail partagé (selon l'industrie): Montants versés[1] (en millions de dollars)

Industrie	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Industries productrices de biens	**4,9**	**14,9**	**97,3**	**59,2**	**23,3**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	0,01[C]	0,2[C]	0,9	0,4	0,2
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz			2,2	0,4	0,03
Services publics	0,0		0,3	0,1	0,0
Construction	0,3	0,5	5,6	2,0	0,5
Fabrication	4,6	14,3	88,2	56,4	22,5
Industries productrices de services	**0,8**	**1,6**	**81,7**	**28,1**	**7,0**
Commerce de gros	0,2	0,5	18,9	4,8	1,2
Commerce de détail	0,1	0,1	5,3	2,9	0,8
Transport et entreposage	0,05[C]	0,1	4,6	3,0	1,9
Finance et assurances		0,01	1,1	0,3	0,1
Services immobiliers et services de location et de location à bail	0,2[C]	0,1	4,6	0,9	0,1
Services professionnels, scientifiques et techniques		0,4	17,9	3,5	1,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	0,1	0,1	12,4	5,9	0,6
Services d'enseignement	0,05[C]	0,05	2,2	1,0	0,1
Soins de santé et assistance sociale		0,02	1,6	0,6[R]	0,1
Information, culture et loisirs[3]	0,1	0,1	5,5	1,8	0,3
Hébergement et services de restauration	0,1[C]	0,05	2,2	1,1	0,1
Autres services (sauf les administrations publiques)		0,04[R]	4,9	2,1	0,5
Administrations publiques		0,01	0,4	1,5[C]	0,01
Non classées[4]		**0,04**	**4,5**		**0,3**
Canada	**5,7**	**16,5**	**183,5**	**88,8**	**30,6**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ de prestations d'assurance-emploi pour Travail partagé a été versé.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations pour Travail partagé.

[2] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[3] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[4] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries ont été combinées.

[R] Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.23.1 – Supplément familial: Nouvelles demandes établies[1]

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21[2]	2021-22[2]	2022-23[2]
Terre-Neuve-et-Labrador	2 320	1 970	2 700	1 700	1 610
Île-du-Prince-Édouard	780	770	700	470	380
Nouvelle-Écosse	4 400	3 970	5 000	3 170	2 210
Nouveau-Brunswick	3 890	3 500	3 850	2 200	2 080
Québec	16 900	15 640	21 860	11 590	9 140
Ontario	23 470	20 580	33 330	14 320	15 170
Manitoba	3 880	3 790	4 610	3 310	3 450
Saskatchewan	3 270	3 130	3 910	2 580	2 610
Alberta	6 110	6 360	10 380	5 210	5 150
Colombie-Britannique	7 710	6 130	8 420	4 710	4 120
Yukon	80[C]	70[C]	60	100[C]	50[C]
Territoires du Nord-Ouest			110		
Nunavut	90		140	110	60
Sexe					
Hommes	14 930	12 650	15 970	9 040	8 040
Femmes	57 970	53 260	79 100	40 430	37 990
Âge					
24 ans et moins	9 010	7 430	9 990	6 390	5 520
25 à 44 ans	52 600	48 470	69 200	35 480	33 050
45 à 54 ans	9 880	8 500	13 700	6 470	6 190
55 ans et plus	1 410	1 510	2 180	1 130	1 270
Canada	**72 900**	**65 910**	**95 070**	**49 470**	**46 030**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de supplément familial de l'assurance-emploi a été versé.

[1] 2018-19 et 2019-20 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de 2020-21, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certains territoires ont été combinées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.23.2 – Supplément familial : Pourcentage des nouvelles demandes établies comprenant un supplément familial[1] (%)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21[2]	2021-22[2]	2022-23[2]
Terre-Neuve-et-Labrador	2,7	2,4	2,7	2,0	1,9
Île-du-Prince-Édouard	3,5	3,5	2,8	2,0	1,7
Nouvelle-Écosse	5,2	4,8	4,9	3,5	2,8
Nouveau-Brunswick	4,3	3,9	3,5	2,3	2,5
Québec	3,6	3,3	2,9	2,2	1,9
Ontario	4,2	3,5	3,1	2,1	2,5
Manitoba	6,1	5,9	4,5	4,6	5,1
Saskatchewan	6,0	5,5	5,0	4,5	4,9
Alberta	3,2	3,2	2,8	2,5	2,6
Colombie-Britannique	3,9	2,9	2,5	2,0	1,8
Yukon	1,7[C]	1,3[C]	1,9	2,0[C]	1,2[C]
Territoires du Nord-Ouest			3,8		
Nunavut	6,1		7,1	7,0	4,4
Sexe					
Hommes	1,5	1,2	1,0	0,8	0,8
Femmes	6,9	6,2	5,5	4,1	4,2
Âge					
24 ans et moins	5,3	4,3	2,3	2,7	3,2
25 à 44 ans	6,0	5,3	5,0	3,4	3,5
45 à 54 ans	2,8	2,4	2,6	1,8	1,9
55 ans et plus	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3
Canada	**4,0**	**3,5**	**3,1**	**2,4**	**2,4**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de supplément familial de l'assurance-emploi a été versé.

[1] 2018-19 et 2019-20 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de 2020-21, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certains territoires ont été combinées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.23.3 – Supplément familial : Supplément familial hebdomadaire moyen[1] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21[2]	Première moitié de 2021-22[2]	2 mois de l'automne 2021[2]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	44	43	38	39	45	45	43	36
Île-du-Prince-Édouard	39	34	27	34	28	27	26	37
Nouvelle-Écosse	44	45	35	38	43	33	44	41
Nouveau-Brunswick	43	41	45	37	36	40	40	39
Québec	43	44	36	39	44	41	41	44
Ontario	43	43	45	37	41	39	40	43
Manitoba	54	56	55	42	51	52	55	51
Saskatchewan	51	50	54	45	51	47	53	57
Alberta	44	45	50	39	46	41	42	48
Colombie-Britannique	42	41	50	36	39		42	42
Yukon				39				
Territoires du Nord-Ouest	44[C]	38[C]	59[C]	29	47[C]	47[C,R]	18[C]	45[C]
Nunavut				37	54			59
Sexe								
Hommes	49	48	46	40	47	45	46	53
Femmes	43	44	47	38	43	40	41	43
Âge								
24 ans et moins	38	39	36	35	36	36	37	38
25 à 44 ans	47	47	52	40	46	43	44	47
45 à 54 ans	37	38	46	35	41	40	39	40
55 ans et plus	33	32	32	31	36	36	37	38
Canada	**44**	**45**	**47**	**38**	**44**	**41**	**42**	**45**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de supplément familial de l'assurance-emploi a été versé.

[1] 2018-19 et 2019-20 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de 2020-21, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certains territoires ont été combinées.

[R] Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.23.4 – Supplément familial : Taux de prestations hebdomadaires moyen[1,2] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21[3]	Première moitié de 2021-22[3]	2 mois de l'automne 2021[3]	4 derniers mois de 2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	339	360	414	537	525	433	344	389
Île-du-Prince-Édouard	357	361	348	531	524	414	330	379
Nouvelle-Écosse	342	352	332	534	532	376	349	360
Nouveau-Brunswick	353	362	370	533	524	399	341	405
Québec	376	390	411	538	537	430	404	438
Ontario	368	372	371	533	522	392	396	399
Manitoba	374	371	375	540	534	427	386	410
Saskatchewan	378	382	394	542	536	444[R]	404	410
Alberta	383	395	405	535	530	442	408	402
Colombie-Britannique	369	380	386	534	524		392	414
Yukon				541				
Territoires du Nord-Ouest	365[C]	451[C]	404[C]	532	500[C]	418[C]	465[C]	372[C]
Nunavut				539	529			394
Sexe								
Hommes	416	427	417	539	539	464	451	477
Femmes	356	366	375	535	527	400	373	393
Âge								
24 ans et moins	324	332	348	526	505	387	347	349
25 à 44 ans	375	384	390	537	532	416	392	413
45 à 54 ans	373	383	424	533	532	435	413	426
55 ans et plus	376	373	365	531	533	465	411	440
Canada	**369**	**378**	**378**	**535**	**529**	**415**	**390**	**408**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de supplément familial de l'assurance-emploi a été versé.

[1] 2018-19 et 2019-20 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de 2020-21, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

[2] Les moyennes incluent toutes les demandes d'assurance-emploi qui ont fourni un montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations d'assurance-emploi.

[3] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certains territoires ont été combinées.

[R] Données révisées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.23.5 – Supplément familial : Montants versés[1] (en millions de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	3,5	2,8	3,4	4,9	2,0
Île-du-Prince-Édouard	1,0	0,7	0,9	1,0	0,4
Nouvelle-Écosse	5,3	5,1	6,6	8,3	2,6
Nouveau-Brunswick	4,5	4,3	5,0	5,4	2,1
Québec	13,3	12,9	20,5	25,8	7,1
Ontario	25,3	21,8	38,2	38,9	12,5
Manitoba	5,4	5,0	6,5	7,4	4,0
Saskatchewan	4,8	4,0	5,4	6,9	3,6
Alberta	6,4	6,9	12,3	14,1	5,4
Colombie-Britannique	7,3	6,4	9,6	10,0	3,7
Yukon	0,2[C]	0,1[C]	0,1	0,1	0,1[C]
Territoires du Nord-Ouest			0,1	0,1	
Nunavut			0,1	0,2	
Sexe					
Hommes	14,7	12,7	18,0	20,1	7,9
Femmes	62,3	57,4	90,6	102,8	35,8
Âge					
24 ans et moins	10,0	8,5	10,2	10,6	5,4
25 à 44 ans	58,3	53,6	82,3	92,9	32,6
45 à 54 ans	7,7	7,1	14,1	17,2	4,8
55 ans et plus	0,9	0,9	1,9	2,3	0,9
Canada	**77,0**	**70,1**	**108,6**	**123,0**	**43,7**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de supplément familial de l'assurance-emploi a été versé.

[1] 2018-19 et 2019-20 excluent les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants en raison de l'incompatibilité des sources de données administratives. À partir de 2020-21, les données sur les prestations pour proches aidants d'adultes et d'enfants sont incluses.

[C] Pour des raisons de confidentialité, les données pour certains territoires ont été combinées.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.24.1 – Travail pendant une période de prestations: Nombre de demandes de prestations régulières complétées qui ont travaillé pendant une période de prestations

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22[R]	2022-23[P]	Écart (%) 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	43 950	38 590	35 200	52 260[R]	40 570	-22,4
Île-du-Prince-Édouard	8 550	7 110	6 510	11 380[R]	9 060	-20,4
Nouvelle-Écosse	35 050	31 910	27 630	53 890[R]	35 880	-33,4
Nouveau-Brunswick	40 000	37 590	36 270	57 050[R]	43 990	-22,9
Québec	226 580	203 950	236 520	376 570[R]	227 490	-39,6
Ontario	154 010	148 790	177 810	470 810[R]	184 830	-60,7
Manitoba	19 030	16 700	19 440	41 320[R]	20 610	-50,1
Saskatchewan	18 820	16 490	16 430	30 660[R]	17 220	-43,8
Alberta	64 230	55 140	68 340	151 570[R]	60 920	-59,8
Colombie-Britannique	60 340	55 960	67 680	146 120[R]	68 160	-53,4
Yukon	690	780	570	1 160[R]	550	-52,6
Territoires du Nord-Ouest	790	680	390	780	530	-32,1
Nunavut	450	380	160	440	240	-45,5
Sexe						
Hommes	399 300	356 280	421 990	690 740[R]	386 030	-44,1
Femmes	273 190	257 790	270 960	703 270[R]	324 020	-53,9
Âge						
24 ans et moins	60 890	53 120	78 600	224 490[R]	72 150	-67,9
25 à 44 ans	319 920	288 360	332 580	627 100[R]	327 910	-47,7
45 à 54 ans	169 330	154 910	157 190	285 560[R]	160 860	-43,7
55 ans et plus	122 350	117 680	124 580	256 860[R]	149 130	-41,9
Canada	**672 490**	**614 070**	**692 950**	**1 394 010[R]**	**710 050**	**-49,1**

Remarque : Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé. Comprend seulement les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ de revenu d'emploi a été gagné d'un travail pendant une période de prestations tout en recevant des prestations régulières de l'assurance-emploi. Basées sur les demandes de prestations complétées qui incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[R] Données révisées.

[P] Données préliminaires.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.24.2 – Travail pendant une période de prestations : Nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations (nombre de semaines)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22[R]	2022-23[P]	Écart (%) 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	17,1	16,2	14,9	17,8 [R]	17,0	-4,8
Île-du-Prince-Édouard	13,1	12,1	12,1	14,5 [R]	12,1	-16,6
Nouvelle-Écosse	13,4	12,9	12,6	15,1 [R]	14,1	-7,0
Nouveau-Brunswick	16,0	15,4	14,9	17,8 [R]	15,7	-12,0
Québec	12,9	12,8	11,0	14,0 [R]	13,2	-5,9
Ontario	7,8	8,0	6,9	11,6 [R]	8,5	-26,2
Manitoba	6,1	6,1	5,7	10,7	6,5	-39,6
Saskatchewan	7,7	6,8	6,7	11,6 [R]	7,5	-35,5
Alberta	7,8	7,1	6,2	12,0 [R]	7,7	-35,5
Colombie-Britannique	8,8	8,2	7,5	13,4 [R]	7,8	-41,6
Yukon	7,9	4,6	6,4	10,3 [R]	4,3	-57,9
Territoires du Nord-Ouest	5,1	6,8	6,4	7,4	6,8	-7,7
Nunavut	6,8	8,2	5,1	2,6	4,0	+52,8
Sexe						
Hommes	11,3	11,3	9,8	12,5 [R]	11,8	-5,0
Femmes	10,5	9,9	8,7	13,7 [R]	10,1	-26,4
Âge						
24 ans et moins	8,8	8,9	6,5	10,2 [R]	7,9	-22,1
25 à 44 ans	10,2	9,9	8,7	12,2 [R]	10,2	-16,7
45 à 54 ans	12,4	12,1	10,8	15,0 [R]	12,4	-17,2
55 ans et plus	12,3	11,8	11,0	15,5 [R]	12,9	-16,9
Canada	**11,0**	**10,7**	**9,3**	**13,1[R]**	**11,0**	**-15,6**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend seulement les semaines pour lesquelles au moins 1 $ de revenu d'emploi a été gagné d'un travail pendant une période de prestations tout en recevant des prestations régulières de l'assurance-emploi Basées sur les demandes de prestations complétées qui incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[R] Données révisées.

[P] Données préliminaires.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.24.3 – Travail pendant une période de prestations : Revenu d'emploi hebdomadaire moyen gagné pendant une période de prestations (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22[R]	2022-23[P]	Écart (%) 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	1 070	1 060	1 074	981	1 106	+12,7
Île-du-Prince-Édouard	726	737	751	677	749	+10,5
Nouvelle-Écosse	832	808	878	711	887	+24,8
Nouveau-Brunswick	819	853	883	763 [R]	872	+14,3
Québec	811	824	904	740 [R]	941	+27,1
Ontario	675	700	740	525 [R]	715	+36,2
Manitoba	613	612	621	471 [R]	613	+30,1
Saskatchewan	819	727	774	622 [R]	725	+16,5
Alberta	906	855	852	647 [R]	824	+27,4
Colombie-Britannique	756	765	808	588 [R]	776	+32,0
Yukon	723	730	765	633 [R]	749	+18,3
Territoires du Nord-Ouest	875	856	824	794	737	-7,1
Nunavut	821	611	732	707	722	+2,1
Sexe						
Hommes	973	978	1 003	831 [R]	1 064	+28,0
Femmes	536	548	580	450 [R]	575	+27,7
Âge						
24 ans et moins	621	629	646	403	599	+49,3
25 à 44 ans	804	802	859	639 [R]	857	+30,1
45 à 54 ans	849	846	903	733 [R]	907	+23,8
55 ans et plus	787	799	841	694 [R]	852	+22,7
Canada	**796**	**797**	**847**	**639[R]**	**841**	**+31,6**

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend seulement le revenu d'emploi (tous les montants reçus en prestations de l'assurance-emploi sont exclus du calcul). Seulement les semaines pour lesquelles au moins 1 $ de revenu d'emploi a été gagné d'un travail pendant une période de prestations tout en recevant des prestations régulières de l'assurance-emploi sont incluses dans le calcul. Basées sur les demandes de prestations complétées qui incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[R] Données révisées.

[P] Données préliminaires.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.24.4 – Travail pendant une période de prestations : Pourcentage des demandes de prestations régulières complétées avec un revenu d'emploi provenant d'un travail pendant une période de prestations (%)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22[R]	2022-23[P]	Écart (pts de %) 2021-22 à 2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	60,9	60,5	59,8	62,6 [R]	58,9	-3,7
Île-du-Prince-Édouard	51,3	47,8	47,6	55,9 [R]	49,4	-6,5
Nouvelle-Écosse	54,7	52,9	52,5	57,3 [R]	52,2	-5,2
Nouveau-Brunswick	57,3	57,2	58,8	58,9 [R]	55,5	-3,3
Québec	56,9	56,0	61,9	54,0 [R]	51,8	-2,2
Ontario	41,8	42,1	47,2	50,4 [R]	42,8	-7,5
Manitoba	44,1	40,8	46,3	49,8 [R]	41,4	-8,4
Saskatchewan	46,0	42,2	43,6	46,4 [R]	41,2	-5,2
Alberta	46,4	44,7	45,8	48,7 [R]	40,6	-8,1
Colombie-Britannique	48,5	46,6	50,6	51,2 [R]	45,1	-6,0
Yukon	42,6	45,9	35,1	40,6 [R]	34,2	-6,4
Territoires du Nord-Ouest	45,4	41,7	31,0	32,1 [R]	31,5	-0,6
Nunavut	44,1	44,7	23,9	30,1 [R]	25,0	-5,1
Sexe						
Hommes	48,9	47,2	51,7	47,4 [R]	43,8	-3,6
Femmes	52,1	52,2	56,1	57,5 [R]	52,2	-5,4
Âge						
24 ans et moins	50,2	49,0	52,6	55,7 [R]	46,2	-9,5
25 à 44 ans	54,4	53,0	57,6	54,7 [R]	49,5	-5,2
45 à 54 ans	57,5	57,2	61,7	59,3 [R]	56,4	-2,9
55 ans et plus	36,4	36,1	39,6	39,6 [R]	37,3	-2,3
Canada	**50,2**	**49,1**	**53,2**	**52,0[R]**	**47,2**	**-4,8**

Remarque : Les variations en points de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes de prestations pour lesquelles au moins 1 $ en prestations régulières de l'assurance-emploi a été versé. Basées sur les demandes de prestations complétées qui incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[R] Données révisées.

[P] Données préliminaires.

Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.25.1 – Prestations régulières pour les apprentis : Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Total de 2020-21[1]	Total de 2021-22[1]	Première moitié de 2022-23[1]	Deuxième moitié de 2022-23	Total de 2022-23[1]
Terre-Neuve-et-Labrador	1 120	940	480	730	260	640	900
Île-du-Prince-Édouard	340	350	120	220	70	190	260
Nouvelle-Écosse	1 680	1 470	1 060	1 090	460	820	1 280
Nouveau-Brunswick	1 480	1 500	1 080	1 310	380	950	1 330
Québec*	110	60	140	180	X	X	110
Ontario	14 850	14 700	9 550	13 930	5 130	11 390	16 520
Manitoba	3 110	2 710	2 160	2 350	850	1 590	2 440
Saskatchewan	2 950	2 500	1 490	2 140	700	1 730	2 430
Alberta	13 720	13 270	7 950	10 970	3 880	7 830	11 710
Colombie-Britannique	10 620	9 500	7 540	8 830	3 780	5 810	9 590
Territoires	240	180	130	250	X	X	150
Sexe							
Hommes	47 990	44 680	29 860	39 660	14 800	29 300	44 100
Femmes	2 230	2 500	1 840	2 340	760	1 860	2 620
Age							
24 ans et moins	22 140	20 910	13 550	17 800	6 310	13 790	20 100
25 à 44 ans	26 580	24 920	17 260	22 770	8 740	16 410	25 150
45 ans et plus	1 500	1 350	890	1 430	510	960	1 470
Canada	**50 220**	**47 180**	**31 700**	**42 000**	**15 560**	**31 160**	**46 720**

Remarque : Comprend les demandes établies par des apprentis ayant été référés vers de la formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations d'assurance-emploi pendant que le prestataire était en formation.

[1] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

* Le faible total d'apprentis au Québec est attribuable à la conception unique du programme pour cette province, où les apprentis suivent toute leur formation technique avant de commencer leur formation en cours d'emploi.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.25.2 – Prestations régulières pour les apprentis : Durée effective moyenne[1] (nombre de semaines de formation)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Demandes établies avant le 15 mars 2020, et complétées en 2020-21	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées en 2020-21[2]	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées en 2021-22[2,R]	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées en 2021-22[R]	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées en 2022-23[3,P]
Terre-Neuve-et-Labrador	8,2	8,2	7,9	7,0	8,0	7,5	8,6
Île-du-Prince-Édouard	9,0	7,5	7,6	8,0	11,1	7,1[R]	8,2
Nouvelle-Écosse	8,1	8,2	8,1	6,4	8,8	6,7[R]	7,6
Nouveau-Brunswick	7,5	7,9	9,2	6,7	8,8	6,2	8,1
Québec	12,4	10,7	X	X	16,3	9,0	8,1
Ontario	9,3	9,2	9,9	8,0	9,6	7,8[R]	8,7
Manitoba	9,8	9,7	10,4	7,5	9,7	8,3[R]	9,0
Saskatchewan	8,8	8,5	9,3	6,3	9,7	6,5[R]	8,2
Alberta	9,2	9,0	9,3	7,5	10,3	7,7[R]	8,9
Colombie-Britannique	8,7	9,2	10,1	7,2	9,9	7,1	8,4
Territoires	9,1	8,9	8,4	7,4	9,4	10,1[R]	10,8
Sexe							
Hommes	9,0	9,0	9,6	7,5	9,7	7,6[R]	8,6
Femmes	9,1	9,3	9,2	7,6	10,8	7,7	8,7
Age							
24 ans et moins	9,1	9,1	9,8	7,4	10,1	7,5[R]	8,6
25 à 44 ans	9,0	9,0	9,5	7,5	9,7	7,7[R]	8,7
45 ans et plus	8,3	8,3	9,2	8,2	9,0	7,6[R]	8,6
Canada	**9,0**	**9,0**	**9,6**	**7,5**	**9,8**	**7,6[R]**	**8,6**

Remarque : Comprend les demandes établies par des apprentis ayant été référés vers de la formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations d'assurance-emploi pendant que le prestataire était en formation.

[1] Les estimations de la durée sont basées sur les demandes de prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestations régulières étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[3] La durée moyenne des demandes de prestations complétées en 2022-23 ne prend en compte que les demandes établies le 26 septembre 2021 ou après. Les demandes établies avant le 26 septembre 2021 ont été majoritairement complétées en 2020-21 et en 2021-22, et celles qui ont été complétées en 2022-23 ont une durée élevée.

[P] Données préliminaires.

[R] Données révisées.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.25.3 – Prestations régulières pour les apprentis : Taux moyen de prestations hebdomadaires[1] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Deuxième moitié de 2020-21[2]	Première moitié de 2021-22[2]	2 mois de l'automne 2021[2]	4 derniers mois de 2021-22[2]	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	499	517	552	556	528	539	564
Île-du-Prince-Édouard	429	430	529	491	458	429	505
Nouvelle-Écosse	466	473	512	528	499	537	528
Nouveau-Brunswick	455	467	515	520	520	490	525
Québec	494	434	513	494	451	545	516
Ontario	495	510	546	563	549	574	585
Manitoba	502	512	549	551	544	563	548
Saskatchewan	515	517	557	556	559	583	575
Alberta	523	532	561	573	572	581	595
Colombie-Britannique	492	507	543	556	537	556	572
Territoires	543	551	553	595	557	577	610
Sexe							
Hommes	503	515	549	561	552	569	581
Femmes	476	492	525	540	507	526	543
Age							
24 ans et moins	486	497	540	548[R]	532	540	558
25 à 44 ans	513	525	553	568	558	586	592
45 ans et plus	505	529	546	565	566	551	588
Canada	**502**	**513**	**547**	**559**	**549**	**566**	**578**

Remarque : Comprend les demandes établies par des apprentis ayant été référés vers de la formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations d'assurance-emploi pendant que le prestataire était en formation.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[R] Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.25.4 – Prestations régulières pour les apprentis : Montants versés (en millions de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Terre-Neuve-et-Labrador	10,9	10,2	5,7	7,0	7,3
Île-du-Prince-Édouard	1,7	2,0	1,0	1,3	1,3
Nouvelle-Écosse	9,4	10,3	7,3	7,0	6,9
Nouveau-Brunswick	8,2	10,6	7,1	7,7	7,7
Québec	1,2	0,4	1,7	1,9	1,0
Ontario	83,2	102,1	63,1	82,8	101,8
Manitoba	18,4	17,3	13,5	15,6	14,4
Saskatchewan	17,6	16,8	8,8	13,3	13,7
Alberta	88,0[R]	99,1	56,5	72,2	73,9
Colombie-Britannique	54,2	59,3	47,2	52,3	53,4
Territoires	1,5	1,5	0,7	1,4	0,9
Sexe					
Hommes	280,4	309,7	197,4	246,3	264,9
Femmes	13,9	20,0	15,0	16,2	17,4
Age					
24 ans et moins	117,2	132,9	83,2	101,2	109,7
25 à 44 ans	166,0	186,9	120,6	150,9	162,1
45 ans et plus	11,0	9,8	8,7	10,5	10,5
Canada	**294,3**	**329,6**	**212,5**	**262,6**	**282,3**

Remarque : Comprend les demandes établies par des apprentis ayant été référés vers de la formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 $ a été versé en prestations d'assurance-emploi pendant que le prestataire était en formation.

[R] Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.26.1 – Prestations régulières pendant une formation après avoir obtenu la permission de Service Canada (Actions Compétences) : Nouvelles demandes établies

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21[2]	2021-22[2]	2022-23[2]
Provinces de l'Atlantique	36	44	23	42	56
Québec	276	248	187	163	140
Ontario	211	231	126	158	182
Manitoba	34	31	19	32	28
Saskatchewan	29	29	17	25	22
Alberta	195	192	147	132	115
Colombie-Britannique et territoires[1]	119	121	93	71	84
Sexe					
Hommes	469	430	249	299	307
Femmes	431	466	363	324	320
Age					
34 ans et moins	331	346	208	229	247
35 à 44 ans	338	299	229	226	227
45 à 54 ans	165	189	131	124	115
55 ans et plus	66	62	44	44	38
Canada	**900**	**896**	**612**	**623**	**627**

Remarque : Comprend les demandes de prestations pour lesquelles les prestataires ont reçu la permission de Service Canada de suivre une formation.

[1] Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.26.2 – Prestations régulières pendant une formation après avoir obtenu la permission de Service Canada (Actions Compétences) : Durée effective moyenne[1] (nombre de semaines de formation)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Demandes établies avant le 15 mars 2020 et complétées en 2020-21	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées en 2021-22[2, R]	Demandes établies le 27 septembre 2020 ou après, et complétées en 2022-23[2, P]
Provinces de l'Atlantique	13,5	24,6	23,0	24,2[R]	16,0
Québec	13,1	19,1	18,8	25,2	16,2
Ontario	14,1	18,3	20,6	23,6[R]	16,5
Manitoba	16,3	18,0	19,5	22,3	16,2
Saskatchewan	14,4	21,1	19,6	22,5	18,5
Alberta	14,1	19,0	21,0	24,3[R]	16,5
Colombie-Britannique et territoires[3]	11,7	18,4	17,9	24,3	16,9
Sexe					
Hommes	13,1	18,1	19,0	23,7[R]	15,1
Femmes	13,9	20,1	20,7	24,7	18,0
Age					
34 ans et moins	14,8	19,0	19,5	25,0[R]	15,8
35 à 44 ans	13,1	19,2	20,4	24,5	17,4
45 à 54 ans	13,0	18,9	20,2	23,0[R]	16,9
55 ans et plus	9,7	18,3	18,3	22,6	15,1
Canada	**13,5**	**19,0**	**19,9**	**24,3**	**16,5**

Remarque : Comprend les demandes de prestations pour lesquelles les prestataires ont reçu la permission de Service Canada de suivre une formation.

[1] Les estimations de la durée sont basées sur les demandes de prestations complétées qui sont terminées et celles qui sont en dormance et qui étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestations régulières étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[3] Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

[P] Données préliminaires.

[R] Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.26.3 – Prestations régulières pendant une formation après avoir obtenu la permission de Service Canada (Actions Compétences) : Taux moyen de prestations hebdomadaires[1] (en dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	Deuxième moitié de 2020-21[2]	Première moitié de 2021-22[2]	2 mois de l'automne 2021[2]	4 derniers mois de 2021-22[2]	2022-23
Provinces de l'Atlantique	431	426	511	536	524	556	507
Québec	459	487	525	529	494	506	540
Ontario	479	500	527	524	499	532	548
Manitoba	457	477	506	528	505	536	557
Saskatchewan	497	499	495	550	388	505	532
Alberta	498	507	538	558	556	540	556
Colombie-Britannique et territoires[3]	481	487	521	535	463	530	573
Sexe							
Hommes	491	506	539	555	541	552	571
Femmes	460	478	517	523	470	493	527
Age							
34 ans et moins	474	490	524	535	488	520	539
35 à 44 ans	473	496	533	536	488	530	560
45 à 54 ans	474	497	513	535	530	544	550
55 ans et plus	491	456	535	547	515	491	513
Canada	**475**	**491**	**526**	**536**	**500**	**526**	**547**

Remarque : Comprend les demandes de prestations pour lesquelles les prestataires ont reçu la permission de Service Canada de suivre une formation.

[1] Tiennent compte du montant du supplément familial versé aux personnes ayant touché des prestations régulières.

[2] Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période. Consulter la Section 2.1 du Chapitre 2 pour plus de détails.

[3] Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.26.4 – Prestations régulières pendant une formation après avoir obtenu la permission de Service Canada (Actions Compétences) : Montants versés (en millions de dollars)

Province ou territoire	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
Provinces de l'Atlantique	0,5	0,5	0,4	0,6	0,7
Québec	3,3	3,1	3,4	2,2	1,6
Ontario	2,8	2,9	2,4	2,4	2,2
Manitoba	0,4	0,4	0,3	0,5	0,4
Saskatchewan	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3
Alberta	2,6	2,7	2,9	2,2	1,5
Colombie-Britannique et territoires[1]	1,5	1,5	1,7	1,0	1,1
Sexe					
Hommes	5,8	5,6	4,7	4,4	3,7
Femmes	5,6	6,0	6,7	4,9	4,1
Age					
34 ans et moins	4,0	4,3	3,7	3,1	2,8
35 à 44 ans	4,3	4,0	4,4	3,5	2,9
45 à 54 ans	2,2	2,5	2,4	2,0	1,5
55 ans et plus	0,9	0,7	0,9	0,7	0,5
Canada	**11,5[R]**	**11,6**	**11,4**	**9,3**	**7,8**

Remarque : Comprend les demandes de prestations pour lesquelles les prestataires ont reçu la permission de Service Canada de suivre une formation.

[1] Pour des raisons de confidentialité, les données des territoires ont été combinées avec celles de la Colombie-Britannique.

[R] Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.27 – Demandes de prestations pures et combinées qui sont complétées selon le type de prestations, Canada

Types de prestations	Nombre de demandes en 2020-21	Demandes combinées en 2020-21 (%)	Nombre de demandes en 2021-22	Demandes combinées en 2021-22 (%)	Nombre de demandes en 2022-23	Demandes combinées en 2022-23 (%)
Régulières	1 470 680	15,1	2 782 450	10,9	1 558 650	12,0
Pêcheurs	30 260	13,5	27 160	12,5	29 080	11,8
Maladie	414 890	56,4	601 920	50,2	468 950	43,5
Maternité	172 020	98,7	182 440	97,8	177 210	98,3
Parentales[1]	225 100	78,8	248 440	74,1	248 510	72,1
Compassion	7 360	41,3	7 840	41,8	6 910	35,9
Prestations pour proches aidants d'adultes	11 350	35,1	13 920	38,3	13 430	29,7
Prestations pour proches aidants d'enfants	4 130	25,7	5 230	26,2	4 660	18,9
Travail partagé	49 650	17,2	44 060	35,9	19 180	43,6
Toutes les demandes[2]	**1 957 050**	**20,2**	**3 397 940**	**14,2**	**2 126 490**	**17,1**

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 $ en prestations de l'assurance-emploi a été versé. Les demandes complétées comprennent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

[1] Les prestations parentales pour les parents biologiques et les prestations parentales pour les parents adoptifs sont groupées ensemble.

[2] La somme des demandes de prestations par type de prestations ne correspond pas au total puisque plus d'un type de prestations peut faire partie d'une même demande de prestations.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.28.1 – Remboursement des prestations d'assurance-emploi[1] : Personnes qui ont remboursé des prestations

Province ou territoire	2018	2019	2020	2021
Terre-Neuve-et-Labrador	12 692	11 412	8 712	12 495
Île-du-Prince-Édouard	1 436	1 468	1 199	1 885
Nouvelle-Écosse	7 847	7 651	6 508	8 570
Nouveau-Brunswick	6 430	5 727	4 879	6 445
Québec	50 865	52 349	45 916	68 463
Ontario	45 078	42 711	46 239	64 746
Manitoba	3 945	3 677	3 685	4 890
Saskatchewan	6 074	5 539	5 230	6 791
Alberta	31 620	28 153	28 464	42 353
Colombie-Britannique	18 582	18 016	19 294	27 543
Yukon	345	299	344	399
Territoires du Nord-Ouest	290	278	304	490
Nunavut	123	100	113	131
Non-résidents du Canada	1 636	1 145	80	112
Sexe				
Hommes	165 635	157 706	149 849	206 775
Femmes	21 328	20 819	21 118	38 538
Âge				
24 ans et moins	5 007	4 183	3 250	5 382
25 à 44 ans	85 095	81 311	75 830	110 992
45 à 54 ans	43 854	40 788	39 320	54 216
55 ans et plus	53 007	52 243	52 567	74 723
Industrie				
Industries productrices de biens	**125 060**	**119 060**	**112 572**	**146 357**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	6 433	6 332	5 769	7 973
Extraction minière, exploitation en carrière, et extration de pétrole et de gaz	9 519	9 483	9 269	11 851
Services publics	2 071	2 082	1 975	1 979
Construction	88 570	82 385	73 030	98 121
Fabrication	18 467	18 778	22 529	26 433
Industries productrices de services	**55 918**	**55 503**	**56 018**	**92 480**
Commerce de gros	4 968	5 080	5 748	8 060
Commerce de détail	2 352	2 256	3 217	7 405
Transport et entreposage	5 693	5 617	6 319	8 988
Finance et assurances	1 178	1 013	1 241	1 925
Services immobiliers et services de location et de location à bail	2 472	2 564	2 185	3 252
Services professionnels, scientifiques et techniques	9 560	10 209	10 050	16 317
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	6 742	6 618	7 732	10 741
Services d'enseignement	8 773	8 529	5 610	11 954
Soins de santé et assistance sociale	1 265	1 204	1 798	3 095
Information, culture et loisirs[3]	2 258	2 348	2 580	5 193
Hébergement et services de restauration	1 065	932	1 370	3 663
Autres services (sauf les administrations publiques)	5 455	5 357	4 193	6 027
Administrations publiques	4 137	3 776	3 975	5 860
Non classées[4]	**5 985**	**3 962**	**2 377**	**6 476**
Canada	**186 963**	**178 525**	**170 967**	**245 313**

[1] Étant donné que le remboursement des prestations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2021.

[2] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion des sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[3] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[4] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.28.2 – Remboursement des prestations d'assurance-emploi[1]: Montants remboursés (en millions de dollars)

Province ou territoire	2018	2019	2020	2021
Terre-Neuve-et-Labrador	29,9	25,2	18,8	36,9
Île-du-Prince-Édouard	4,4	4,8	3,5	7,6
Nouvelle-Écosse	20,1	19,6	14,2	25,1
Nouveau-Brunswick	14,4	13,2	9,8	17,2
Québec	57,3	58,5	61,5	93,6
Ontario	53,9	52,8	59,5	110,8
Manitoba	6,0	5,2	5,2	8,7
Saskatchewan	10,1	8,5	8,0	13,4
Alberta	51,9	43,1	43,0	85,0
Colombie-Britannique	26,6	25,6	26,0	50,1
Yukon	0,5	0,5	0,5	0,8
Territoires du Nord-Ouest	0,5	0,5	0,5	0,9
Nunavut	0,2	0,2	0,2	0,3
Non-résidents du Canada	2,7	1,8	0,1	0,2
Sexe				
Hommes	251,1	232,4	224,3	375,7
Femmes	27,4	27,1	26,5	74,9
Âge				
24 ans et moins	6,7	5,5	4,3	8,5
25 à 44 ans	113,5	104,1	101,9	173,4
45 à 54 ans	65,8	59,7	58,2	100,5
55 ans et plus	92,6	90,1	86,6	168,2
Industrie				
Industries productrices de biens	**185,3**	**168,3**	**166,3**	**255,2**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	13,3	14,3	10,4	20,4
Extraction minière, exploitation en carrière, et extration de pétrole et de gaz	16,9	15,7	14,6	24,5
Services publics	3,1	3,1	2,9	3,3
Construction	126,8	108,7	105,9	151,3
Fabrication	25,2	26,5	32,5	55,7
Industries productrices de services	**87,5**	**87,0**	**81,6**	**189,0**
Commerce de gros	13,1	14,0	11,8	24,2
Commerce de détail	3,3	3,1	4,4	14,1
Transport et entreposage	8,1	8,1	8,8	18,1
Finance et assurances	1,8	1,5	1,8	4,6
Services immobiliers et services de location et de location à bail	3,6	3,9	3,1	6,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	14,9	15,7	15,6	30,6
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[2]	10,4	10,2	11,4	21,7
Services d'enseignement	9,3	9,4	4,8	19,1
Soins de santé et assistance sociale	1,6	1,4	2,2	6,3
Information, culture et loisirs[3]	3,0	3,0	3,3	10,4
Hébergement et services de restauration	1,5	1,4	2,0	8,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	10,9	9,5	6,9	12,7
Administrations publiques	6,0	5,7	5,6	12,2
Non classées[4]	**5,8**	**4,1**	**2,9**	**6,4**
Canada	**278,6**	**259,4**	**250,8**	**450,6**

[1] Étant donné que le remboursement des prestations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2021.

[2] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion des sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[3] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[4] Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les données reposent sur un échantillon de 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.29.1 – Cotisants au régime d'assurance-emploi[1]: Cotisations d'assurance-emploi (en millions de dollars)

Province ou territoire	Total 2020[2,R]	% du total 2020[2,R]	Total 2021	% du total 2021	Payé par les employeurs[3] 2021	Payé par les employés 2021
Terre-Neuve-et-Labrador	308,8	1,4	336,0	1,4	194,3	145,4
Île-du-Prince-Édouard	95,6	0,4	105,4	0,4	60,7	45,5
Nouvelle-Écosse	573,9	2,6	627,6	2,7	358,2	275,0
Nouveau-Brunswick	466,4	2,1	502,7	2,1	287,5	218,7
Québec	3 948,1	18,2	4 260,9	18,1	2 404,9	1 905,0
Ontario	8 821,4	40,7	9 584,2	40,7	5 489,8	4 211,0
Manitoba	788,2	3,6	847,2	3,6	482,9	371,9
Saskatchewan	663,4	3,1	713,0	3,0	405,6	315,8
Alberta	2 801,3	12,9	3 016,1	12,8	1 728,5	1 333,7
Colombie-Britannique	3 108,9	14,3	3 444,3	14,6	1 985,5	1 506,5
Yukon	35,1	0,2	38,0	0,2	22,0	16,7
Territoires du Nord-Ouest	35,8	0,2	39,4	0,2	22,8	17,4
Nunavut	24,6	0,1	25,4	0,1	14,8	11,1
Autre[4]	26,2	0,1	27,2	0,1	15,7	11,8
Sexe						
Hommes	11 965,0	55,1	12 950,4	55,0	7 436,5	5 704,6
Femmes	9 732,8	44,9	10 617,0	45,0	6 036,7	4 680,9
Âge						
24 ans et moins	1 647,2	7,6	1 900,7	8,1	1 100,1	807,8
25 à 44 ans	10 452,4	48,2	11 423,4	48,5	6 549,6	5 049,7
45 à 54 ans	4 956,6	22,8	5 271,0	22,4	2 996,6	2 343,4
55 ans et plus	4 641,5	21,4	4 969,1	21,1	2 825,0	2 183,1
Indéterminé[5]	s.o.	s.o.	3,2	0,0	1,8	1,4
Industrie						
Industries productrices de biens	**4 789,2**	**22,1**	**5 198,7**	**22,1**	**3 004,2**	**2 269,6**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	300,2	1,4	321,6	1,4	188,4	136,5
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	355,7	1,6	398,5	1,7	228,9	181,2
Services publics	180,7	0,8	192,3	0,8	106,3	88,2
Construction	1 625,0	7,5	1 843,7	7,8	1 089,5	790,9
Fabrication	2 327,6	10,7	2 442,6	10,4	1 391,1	1 072,8
Industries productrices de services	**16 757,5**	**77,2**	**18 166,3**	**77,1**	**10 348,6**	**8 029,4**
Commerce de gros	1 125,6	5,2	1 180,9	5,0	676,3	518,4
Commerce de détail	1 836,3	8,5	1 946,5	8,3	1 121,0	837,3
Transport et entreposage	1 060,6	4,9	1 132,5	4,8	643,8	500,0
Finance et assurances	1 079,5	5,0	1 142,4	4,8	634,9	523,1
Services immobiliers et services de location et de location à bail	342,1	1,6	373,0	1,6	216,9	161,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 504,0	6,9	1 770,6	7,5	1 028,0	782,9
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[6]	1 181,0	5,4	1 293,0	5,5	748,5	561,3
Services d'enseignement	1 713,0	7,9	1 822,4	7,7	1 011,2	828,5
Soins de santé et assistance sociale	2 078,9	9,6	2 288,8	9,7	1 306,9	1 012,3
Information, culture et loisirs[7]	680,7	3,1	723,2	3,1	414,0	321,1
Hébergement et services de restauration	688,3	3,2	754,4	3,2	440,2	316,8
Autres services (sauf les administrations publiques)	679,3	3,1	730,3	3,1	424,9	312,4
Administrations publiques	2 788,2	12,9	3 008,3	12,8	1 682,1	1 354,4
Non classées[5]	**151,1**	**0,7**	**202,4**	**0,9**	**120,3**	**86,6**
Canada	**21 697,8**	**100,0**	**23 567,4**	**100,0**	**13 473,1**	**10 385,5**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les parts en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

[1] Étant donné que le paiement des cotisations d'assurance-emploi est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2021. Les cotisations d'assurance-emploi sont déterminées selon le lieu de résidence des employés.

[2] Dans le rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2021-22 et les rapports précédents, les cotisations d'assurance-emploi payées étaient déterminées selon l'emplacement des employeurs. À partir du rapport de 2022-23, les cotisations sont déterminées selon le lieu de résidence des employés. Par

conséquent, les chiffres provenant des rapports des années antérieures ne sont pas comparables. Les résultats pour 2020 ont été révisées en tenant compte de la nouvelle méthodologie.

[3] Le taux de cotisation de l'employeur correspond à 1,4 fois celui de l'employé. Cependant, les employeurs qui prennent part au Programme de réduction du taux de cotisation peuvent cotiser moins que 1,4 fois les cotisations de leurs employés. Consulter le chapitre 2, Section 2.7 pour plus d'informations.

[4] Cette catégorie regroupe hors du Canada et juridictions multiples.

[5] Pour certains feuillets T4, cette information n'était pas disponible dans les données.

[6] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[7] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[R] Données révisées.

Source : Agence du revenu du Canada, feuillets T4 avec un revenu d'emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des feuillets T4 avec un revenu d'emploi.

Annexe 2.29.2 – Cotisants au régime d'assurance-emploi[1]: Revenus d'emploi

Province ou territoire	Total des revenus d'emploi (en millions de dollars) 2020	Total des revenus d'emploi (en millions de dollars) 2021	% du total des revenus d'emploi 2021	Total de la rémunération assurable (en millions de dollars) 2020	Total de la rémunération assurable (en millions de dollars) 2021
Terre-Neuve-et-Labrador	12 329,0	13 292,0	1,2	8 442,0	9 204,8
Île-du-Prince-Édouard	3 430,1	3 798,9	0,3	2 611,6	2 877,6
Nouvelle-Écosse	21 890,6	23 980,6	2,2	15 893,4	17 417,6
Nouveau-Brunswick	17 291,3	18 575,5	1,7	12 858,0	13 867,4
Québec	208 364,5	230 284,5	21,1	146 246,9	160 923,0
Ontario	400 505,2	438 025,1	40,1	245 152,2	267 050,5
Manitoba	31 386,8	33 657,2	3,1	21 879,5	23 548,6
Saskatchewan	27 472,8	29 634,6	2,7	18 570,1	19 987,8
Alberta	133 476,7	142 154,7	13,0	78 232,0	84 439,8
Colombie-Britannique	134 920,0	152 583,7	14,0	85 965,6	95 369,6
Yukon	1 467,8	1 570,2	0,1	973,4	1 055,8
Territoires du Nord-Ouest	1 790,3	1 908,7	0,2	999,5	1 107,6
Nunavut	1 167,8	1 174,5	0,1	685,4	708,8
Autre[2]	2 316,5	2 373,3	0,2	784,2	809,2
Sexe					
Hommes	601 839,5	659 612,7	60,3	352 179,7	383 500,9
Femmes	395 970,0	433 400,8	39,7	287 114,1	314 867,3
Âge					
24 ans et moins	49 695,7	57 375,8	5,2	46 828,3	54 156,2
25 à 44 ans	449 741,7[R]	495 186,7	45,3	308 478,1[R]	339 379,9
45 à 54 ans	260 181,1	280 897,2	25,7	147 462,5	157 881,2
55 ans et plus	238 190,9	259 430,3	23,7	136 525,0	146 855,5
Indéterminé[3]	s.o.	123,5	0,0	s.o.	95,5
Industrie					
Industries productrices de biens	**220 390,2**	**240 554,0**	**22,0**	**140 193,7**	**153 024,5**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	11 870,9	12 739,6	1,2	8 469,7	9 109,5
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	24 234,3	27 388,0	2,5	10 506,5	11 890,9
Services publics	11 771,1	12 283,5	1,1	5 540,8	5 953,3
Construction	71 083,3	81 639,4	7,5	46 283,1	52 956,2
Fabrication	101 430,6	106 503,4	9,7	69 393,6	73 114,5
Industries productrices de services	**769 701,6**	**841 704,3**	**77,0**	**494 835,1**	**539 585,0**
Commerce de gros	56 869,6	61 499,7	5,6	33 056,9	34 864,6
Commerce de détail	68 075,0	73 497,1	6,7	52 848,1	56 222,8
Transport et entreposage	47 404,6	49 743,7	4,6	31 369,9	33 503,6
Finance et assurances	68 590,4	75 913,8	6,9	32 573,4	34 840,8
Services immobiliers et services de location et de location à bail	17 152,0	18 680,4	1,7	9 718,9	10 677,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	86 168,5	102 839,1	9,4	44 321,2	52 786,0
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[4]	53 537,7	59 461,5	5,4	34 045,1	37 439,4
Services d'enseignement	74 619,5	78 599,3	7,2	52 274,7	55 939,7
Soins de santé et assistance sociale	86 748,8	94 640,7	8,7	62 795,3	69 556,4
Information, culture et loisirs[5]	35 710,2	37 843,7	3,5	20 148,6	21 565,1
Hébergement et services de restauration	22 263,1	24 679,0	2,3	19 173,5	21 123,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	27 604,9	29 670,7	2,7	19 363,6	20 946,0
Administrations publiques	124 957,1	134 635,6	12,3	83 145,9	90 119,8
Non classées[3]	**7 717,7**	**10 755,1**	**1,0**	**4 265,0**	**5 758,7**
Canada	**997 809,5**	**1 093 013,4**	**100,0**	**639 293,8**	**698 368,2**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les parts en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

[1] Étant donné que le paiement des cotisations d'assurance-emploi est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2021. Les cotisations d'assurance-emploi sont déterminées selon le lieu de résidence des employés.

[2] Cette catégorie regroupe hors du Canada et juridictions multiples.

[3] Pour certains feuillets T4, cette information n'était pas disponible dans les données.

[4] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.
[5] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.
[R] Données révisées.
Source : Agence du revenu du Canada, feuillets T4 avec un revenu d'emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des feuillets T4 avec un revenu d'emploi.

Annexe 2.29.3 – Cotisants au régime d'assurance-emploi[1]: Revenus d'emploi par travailleur

Province ou territoire	Nombre de travailleurs avec un revenu d'emploi 2020	Nombre de travailleurs avec un revenu d'emploi 2021	% du total 2021	Revenu d'emploi par travailleur ($ par année) 2020	Revenu d'emploi par travailleur ($ par année) 2021	Rémunération assurable par travailleur ($ par année) 2020	Rémunération assurable par travailleur ($ par année) 2021
Terre-Neuve-et-Labrador	266 400	275 410	1,4	46 280	48 263	31 689	33 422
Île-du-Prince-Édouard	87 180	91 550	0,5	39 345	41 495	29 956	31 432
Nouvelle-Écosse	503 410	521 950	2,6	43 485	45 944	31 572	33 370
Nouveau-Brunswick	409 020	421 120	2,1	42 275	44 110	31 436	32 930
Québec	4 467 930	4 625 800	23,2	46 636	49 783	32 733	34 788
Ontario	7 396 130	7 555 760	37,9	54 151	57 972	33 146	35 344
Manitoba	686 050	701 930	3,5	45 750	47 950	31 892	33 548
Saskatchewan	571 950	577 880	2,9	48 034	51 282	32 468	34 588
Alberta	2 301 390	2 319 620	11,6	57 998	61 284	33 993	36 402
Colombie-Britannique	2 656 790	2 721 300	13,7	50 783	56 070	32 357	35 046
Yukon	25 810	26 710	0,1	56 868	58 789	37 713	39 530
Territoires du Nord-Ouest	26 630	27 690	0,1	67 229	68 930	37 534	40 000
Nunavut	20 320	20 650	0,1	57 470	56 877	33 732	34 322
Autre[2]	30 520	27 610	0,1	75 901	85 956	25 695	29 309
Sexe							
Hommes	10 097 680	10 319 440	51,8	59 602	63 919	34 877	37 163
Femmes	9 351 850	9 595 540	48,2	42 341	45 167	30 701	32 814
Âge							
24 ans et moins	3 029 210	3 235 770	16,2	16 406	17 732	15 459	16 737
25 à 44 ans	8 408 030[R]	8 580 220	43,1	53 490[R]	57 713	36 689[R]	39 554
45 à 54 ans	3 714 410	3 727 710	18,7	70 046	75 354	39 700	42 353
55 ans et plus	4 297 880	4 368 040	21,9	55 421	59 393	31 766	33 620
Indéterminé[3]	s.o.	3 240	0,0	s.o.	38 113	s.o.	29 463
Industrie							
Industries productrices de biens	**3 805 740**	**3 877 090**	**19,5**	**57 910**	**62 045**	**36 837**	**39 469**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	370 310	373 600	1,9	32 057	34 100	22 872	24 383
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	221 510	231 740	1,2	109 405	118 184	47 431	51 312
Services publics	111 810	114 790	0,6	105 278	107 009	49 555	51 863
Construction	1 321 940	1 381 350	6,9	53 772	59 101	35 012	38 337
Fabrication	1 780 170	1 775 610	8,9	56 978	59 981	38 981	41 177
Industries productrices de services	**15 442 660**	**15 799 200**	**79,3**	**49 843**	**53 275**	**32 043**	**34 153**
Commerce de gros	868 150	854 830	4,3	65 507	71 944	38 077	40 785
Commerce de détail	2 300 690	2 311 920	11,6	29 589	31 790	22 971	24 319
Transport et entreposage	919 540	931 040	4,7	51 553	53 428	34 115	35 985
Finance et assurances	762 990	781 550	3,9	89 897	97 132	42 692	44 579
Services immobiliers et services de location et de location à bail	317 840	323 690	1,6	53 964	57 711	30 578	32 988
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 209 160	1 308 670	6,6	71 263	78 583	36 655	40 336
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[4]	1 199 720	1 221 120	6,1	44 625	48 694	28 378	30 660
Services d'enseignement	1 431 890	1 440 220	7,2	52 113	54 575	36 508	38 841
Soins de santé et assistance sociale	1 820 790	1 909 650	9,6	47 644	49 559	34 488	36 424
Information, culture et loisirs[5]	632 250	630 010	3,2	56 481	60 068	31 868	34 230
Hébergement et services de restauration	1 335 590	1 296 480	6,5	16 669	19 035	14 356	16 293
Autres services (sauf les administrations publiques)	713 080	706 330	3,5	38 712	42 007	27 155	29 655
Administrations publiques	1 930 970	2 083 690	10,5	64 712	64 614	43 059	43 250
Non classées[3]	**201 130**	**238 690**	**1,2**	**38 372**	**45 059**	**21 205**	**24 126**
Canada	**19 449 530**	**19 914 980**	**100,0**	**51 302**	**54 884**	**32 869**	**35 067**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les parts en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

[1] Étant donné que le paiement des cotisations d'assurance-emploi est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2021. Les cotisations d'assurance-emploi sont déterminées selon le lieu de résidence des employés.
[2] Cette catégorie regroupe hors du Canada et juridictions multiples.
[3] Pour certains feuillets T4, cette information n'était pas disponible dans les données.
[4] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.
[5] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.
[R] Données révisées.
Source : Agence du revenu du Canada, feuillets T4 avec un revenu d'emploi. Les données se fondent sur un échantillon de 10 % des feuillets T4 avec un revenu d'emploi.

Annexe 2.30 – Ratio rajustés prestations-cotisations[1]

Province ou territoire	Cotisations d'assurance-emploi (en millions de dollars) 2021[2]	% du total des cotisations d'assurance-emploi 2021[2]	Prestations régulières d'assurance-emploi (en millions de dollars) 2021	% du total des prestations régulières d'assurance-emploi 2021	Prestations totales d'assurance-emploi (en millions de dollars) 2021	% du total des prestations totales d'assurance-emploi 2021	Ratio rajusté prestations régulières-cotisations[3,4,5] (Canada=1) 2021	Ratio rajusté prestations totales-cotisations[3,4] (Canada=1) 2021
Terre-Neuve-et-Labrador	336,0	1,4	1 346,4	4,1	1 702,2	3,9	3,1	2,7
Île-du-Prince-Édouard	105,4	0,4	256,2	0,8	394,1	0,9	1,9	2,0
Nouvelle-Écosse	627,6	2,7	1 266,8	3,8	1 660,1	3,8	1,5	1,4
Nouveau-Brunswick	502,7	2,1	1 257,8	3,8	1 707,6	3,9	1,9	1,8
Québec	4 260,9	18,1	7 424,6	22,4	8 758,8	20,1	1,0	1,1
Ontario	9 584,2	40,7	11 789,1	35,5	15 838,0	36,3	1,0	0, 9
Manitoba	847,2	3,6	1 039,9	3,1	1 466,3	3,4	0,9	0,9
Saskatchewan	713,0	3,0	872,2	2,6	1 188,7	2,7	0,9	0,9
Alberta	3 016,1	12,8	4 239,9	12,8	5 656,1	13,0	1,1	1,0
Colombie-Britannique	3 444,3	14,6	3 579,0	10,8	5 048,9	11,6	0,8	0,8
Yukon	38,0	0,2	37,8	0,1	53,2	0,1	0,8	0,8
Territoires du Nord-Ouest	39,4	0,2	38,2	0,1	51,7	0,1	0,7	0,7
Nunavut	25,4	0,1	27,5	0,1	39,8	0,1	0,8	0,9
Autre[6]	27,2	0,1	1,9	0,0	10,5	0,0	0,1	0,2
Sexe								
Hommes	12 950,4	55,0	18 210,3	54,9	21 109,6	48,4	1,0	0,9
Femmes	10 617,0	45,0	14 966,9	45,1	22 466,6	51,6	1,0	1,1
Âge								
24 ans et moins	1 900,7	8,1	4 267,0	12,9	5 804,3	13,3	1,7	1,7
25 à 44 ans	11 423,4	48,5	13 716,6	41,3	20 627,1	47,3	0,9	1,0
45 à 54 ans	5 271,0	22,4	6 080,3	18,3	6 975,5	16,0	0,8	0,7
55 ans et plus	4 969,1	21,1	9 113,3	27,5	10 169,3	23,3	1,3	1,1
Indéterminé[7]	3,2	0,0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Industrie								
Industries productrices de biens	**5 198,7**	**22,1**	**8 679,7**	**26,2**	**10 693,9**	**24,5**	**1,2**	**1,1**
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	321,6	1,4	976,2	2,9	1 472,3	3,4	2,3	2,5
Exploitation minière et extraction de pétrole et de gaz	398,5	1,7	470,3	1,4	546,8	1,3	0,8	0,7
Services publics	192,3	0,8	44,9	0,1	78,2	0,2	0,2	0,2
Construction	1 843,7	7,8	4 267,7	12,9	4 853,3	11,1	1,7	1,4
Fabrication	2 442,6	10,4	2 920,6	8,8	3 743,3	8,6	0,8	0,8
Industries productrices de services	**18 166,3**	**77,1**	**23 825,1**	**71,8**	**32 056,8**	**73,6**	**0,9**	**1,0**
Commerce de gros	1 180,9	5,0	1 247,7	3,8	1 568,9	3,6	0,8	0,7
Commerce de détail	1 946,5	8,3	3 647,3	11,0	4 791,5	11,0	1,4	1,3
Transport et entreposage	1 132,5	4,8	1 654,1	5,0	2 022,7	4,6	1,0	1.0
Finance et assurances	1 142,4	4,8	391,2	1,2	753,4	1,7	0,2	0,4
Services immobiliers et services de location et de location à bail	373,0	1,6	547,4	1,6	687,5	1,6	1,1	1,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 770,6	7,5	1 261,8	3,8	1 755,6	4,0	0,5	0,5
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien[8]	1 293,0	5,5	2 691,1	8,1	3 310,7	7,6	1,5	1,4
Services d'enseignement	1 822,4	7,7	1 907,5	5,7	2 640,9	6,1	0,7	0, 8
Soins de santé et assistance sociale	2 288,8	9,7	1 532,7	4,6	3 003,0	6,9	0,5	0,7
Information, culture et loisirs[9]	723,2	3,1	1 430,2	4,3	1 731,6	4,0	1,4	1,3

Hébergement et services de restauration	754,4	3,2	4 447,3	13,4	5 202,4	11,9	4,4	3,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	730,3	3,1	1 643,8	5,0	2 021,1	4,6	1,7	1,5
Administrations publiques	3 008,3	12,8	1 423,1	4,3	2 567,4	5,9	0,3	0,5
Non classées[7]	**202,4**	**0,9**	**672,4**	**2,0**	**825,5**	**1,9**	**2,5**	**2,2**
Canada	**23 567,4**	**100,0**	**33 177,2**	**100,0**	**43 576,2**	**100,0**	**1,0**	**1,0**

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les parts en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

[1] Étant donné que le paiement des cotisations d'assurance-emploi est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2021.

[2] Dans le rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2021-22 et les rapports précédents, les cotisations d'assurance-emploi payées étaient déterminées selon l'emplacement des employeurs. À partir du rapport de 2022-23, les cotisations sont déterminées selon le lieu de résidence des employés. Par conséquent, les chiffres provenant des rapports des années antérieures ne sont pas comparables.

[3] Dans le rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2021-22 et les rapports précédents, les ratios prestations-cotisations étaient déterminés selon l'emplacement des employeurs dans le cas des cotisations et selon le lieu de résidence des prestataires dans le cas des prestations. À partir du rapport de 2022-23, les cotisations sont déterminées selon le lieu de résidence des employés, tandis que les prestations continuent d'être déterminées selon le lieu de résidence des prestataires. Par conséquent, les chiffres provenant des rapports des années antérieures ne sont pas comparables.

[4] Dans le but de faciliter l'analyse, les ratios prestations-cotisations ont été rajustés (c'est-à-dire normalisés) de manière à ce que le ratio pour le Canada soit égal à un.

[5] Pour tenir compte du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), qui a pour effet de réduire le taux de cotisations des employeurs et des employés au Québec, et du Programme de réduction du taux de cotisation (PRTC), qui a pour effet de réduire le taux de cotisations des employeurs qui offrent à leurs employés un régime d'assurance-invalidité de courte durée, les ratios prestations régulières-cotisations ont été calculés en se fondant sur une estimation des cotisations d'assurance-emploi qui aurait été payées par les employés et les employeurs en l'absence du RQAP et du PRTC, plutôt que sur les cotisations qui ont été payées réellement.

[6] Cette catégorie regroupe hors du Canada et juridictions multiples.

[7] Pour certains feuillets T4, cette information n'est pas disponible dans les données.

[8] Cette industrie regroupe les codes 55 (gestion de sociétés et d'entreprises) et 56 (services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

[9] Cette industrie regroupe les codes 51 (industrie de l'information et industrie culturelle) et 71 (arts, spectacles et loisirs) du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.

Source : Agence du revenu du Canada (ARC), feuillets T4 avec un revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations d'assurance-emploi) ; et Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur les prestations d'assurance-emploi). Les données de l'ARC se fondent sur un échantillon de 10 % des feuillets des T4 avec un revenu d'emploi, et les données d'EDSC se fondent sur un échantillon de 10 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.31 – Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi[1]

Date d'entrée en vigueur[3]	Taux de chômage régional[2]														
	10 avr. au 7 mai 2022	8 mai au 11 juin 2022	12 juin au 9 juil. 2022	10 juil. au 6 août 2022	7 août au 10 sept. 2022	11 sept. au 8 oct. 2022	9 oct. au 5 nov. 2022	6 nov. au 3 déc. 2022	4 déc. 2022 au 7 jan. 2023	8 jan. au 11 fév. 2023	12 fév. au 11 mars 2023	12 mars au 8 avr. 2023	Minimum des 12 mois	Moyenne des 12 mois	Maximum des 12 mois
Moyenne mobile du taux de chômage prenant fin avec le mois de…[4]	Mars 2022 (%)	Avril 2022 (%)	Mai 2022 (%)	Juin 2022 (%)	Juillet 2022 (%)	Août 2022 (%)	Septembre 2022 (%)	Octobre 2022 (%)	Novembre 2022 (%)	Décembre 2022 (%)	Janvier 2023 (%)	Février 2023 (%)	2022-23 (%)	2022-23 (%)	2022-23 (%)
Terre-Neuve-et-Labrador															
St. John's	7,8	7,2	6,9	6,4	6,0	5,2	4,8	5,5	6,6	6,9	6,7	6,3	4,8	6,4	7,8
Terre-Neuve-Labrador	17,0	15,9	14,9	14,3	14,3	14,8	15,0	14,9	15,0	14,6	15,1	14,4	14,3	15,0	17,0
Île-du-Prince-Édouard															
Charlottetown	8,1	8,1	7,3	5,9	4,8	4,4	5,5	5,0	5,3	4,5	5,6	5,4	4,4	5,8	8,1
Île-du-Prince-Édouard	9,4	8,2	8,7	8,9	9,1	9,1	9,6	10,0	9,4	8,2	8,1	8,1	8,1	8,9	10,0
Nouvelle-Écosse															
Est de la Nouvelle-Écosse	11,9	12,3	13,6	13,7	12,4	11,3	11,6	12,2	11,8	11,2	10,7	10,0	10,0	11,9	13,7
Ouest de la Nouvelle-Écosse	6,7	6,3	6,5	7,2	7,2	7,5	7,3	7,3	6,8	7,0	6,7	6,9	6,3	7,0	7,5
Halifax	5,5	5,0	4,7	4,7	4,9	5,3	5,0	5,5	5,3	5,4	5,1	5,0	4,7	5,1	5,5
Nouveau-Brunswick															
Fredericton-Moncton-Saint-John	6,3	6,0	6,1	5,8	5,9	5,8	5,8	5,8	5,8	6,2	6,3	5,9	5,8	6,0	6,3
Madawaska-Charlotte	7,4	6,3	6,9	6,6	6,9	6,9	6,8	6,6	7,0	7,6	7,9	7,0	6,3	7,0	7,9
Restigouche-Albert	12,6	11,9	11,1	10,6	10,3	10,6	10,9	10,8	10,2	10,4	10,8	10,8	10,2	10,9	12,6
Québec															
Gaspésie - Îles-de-la-Madeleine	12,5	10,9	9,7	9,5	10,6	11,3	10,5	10,4	9,9	10,3	9,7	9,4	9,4	10,4	12,5
Québec	2,9	2,6	2,7	2,9	2,9	2,7	2,5	2,7	2,8	2,9	2,4	2,0	2,0	2,7	2,9
Trois-Rivières	3,7	3,2	2,9	2,9	3,0	3,3	3,8	4,3	4,1	3,7	3,5	3,7	2,9	3,5	4,3
Centre-sud du Québec	2,9	2,7	2,7	2,8	2,9	2,6	2,8	2,7	3,2	2,8	2,8	2,4	2,4	2,8	3,2
Sherbrooke	2,5	2,8	3,3	3,7	3,7	3,0	3,2	2,8	2,7	2,6	3,1	4,1	2,5	3,1	4,1
Montérégie	4,6	4,2	4,2	4,4	4,5	4,3	3,9	3,6	3,3	3,5	3,9	4,4	3,3	4,1	4,6
Montréal	5,1	4,8	4,8	4,8	4,7	4,9	4,9	4,7	4,4	4,3	4,5	4,8	4,3	4,7	5,1
Centre du Québec	4,5	4,1	3,8	3,9	3,9	4,1	4,6	4,9	4,6	4,6	4,8	4,8	3,8	4,4	4,9
Nord-ouest du Québec	6,1	5,5	5,3	5,3	5,4	5,8	5,9	5,9	5,5	5,3	5,0	4,8	4,8	5,5	6,1
Bas-Saint-Laurent – Côte-Nord	6,1	5,4	4,7	4,6	4,8	5,3	5,2	5,1	4,7	3,9	3,3	3,1	3,1	4,7	6,1
Hull	3,9	2,7	2,5	2,6	3,2	3,3	3,9	4,1	4,3	4,0	4,1	4,4	2,5	3,6	4,4
Chicoutimi-Jonquière	4,4	4,0	4,0	4,0	3,8	3,8	4,4	5,3	5,6	5,5	4,6	4,0	3,8	4,5	5,6
Ontario															
Ottawa	5,7	5,3	4,8	3,5	3,3	3,1	4,0	4,2	4,6	4,9	4,5	4,6	3,1	4,4	5,7
Est de l'Ontario	5,5	4,5	3,7	3,8	4,3	4,8	5,0	4,9	4,4	4,2	4,4	4,9	3,7	4,5	5,5
Kingston	5,7	5,8	6,2	5,9	5,5	5,0	5,0	5,1	5,3	5,4	5,6	5,2	5,0	5,5	6,2
Centre de l'Ontario	4,6	3,9	3,9	4,4	4,9	5,1	5,0	4,9	5,1	5,4	5,4	4,6	3,9	4,8	5,4
Oshawa	5,3	4,7	4,8	4,9	4,8	5,1	5,5	5,5	5,2	4,8	4,6	4,5	4,5	5,0	5,5

Toronto	7,2	6,4	6,3	6,2	5,9	5,8	5,9	6,1	6,2	6,0	5,9	5,7	5,7	6,1	7,2
Hamilton	5,3	5,2	5,1	4,7	4,4	4,3	4,5	4,8	5,0	5,1	5,3	5,5	4,3	4,9	5,5
St. Catharines	6,1	5,3	5,4	5,0	5,3	5,9	6,0	6,1	5,1	4,8	4,0	4,1	4,0	5,3	6,1
London	5,7	5,1	5,1	5,7	6,2	6,9	6,8	6,7	6,1	5,7	5,5	5,7	5,1	5,9	6,9
Niagara	4,3	4,1	4,0	4,4	4,4	4,9	4,9	5,1	5,3	5,8	6,3	6,2	4,0	5,0	6,3
Windsor	8,4	6,2	5,4	5,1	6,7	8,0	9,1	8,7	8,4	8,2	6,8	6,1	5,1	7,3	9,1
Kitchener	5,4	5,2	5,0	5,1	5,3	5,5	5,7	6,0	6,1	5,9	5,6	5,6	5,0	5,5	6,1
Huron	5,7	5,3	4,8	4,2	4,0	4,2	4,7	4,5	5,2	6,0	6,5	6,5	4,0	5,1	6,5
Centre-sud de l'Ontario	4,2	4,0	4,5	4,4	3,7	3,3	3,3	3,8	3,8	3,7	3,7	3,8	3,3	3,9	4,5
Sudbury	4,3	3,7	4,0	3,6	4,0	3,7	4,3	4,6	4,8	4,6	4,2	4,3	3,6	4,2	4,8
Thunder Bay	5,1	4,5	4,5	4,4	4,7	4,9	5,3	5,2	4,7	4,4	4,2	4,4	4,2	4,7	5,3
Nord de l'Ontario	8,3	7,5	7,0	6,4	6,1	6,1	6,6	6,9	7,4	7,4	7,8	8,1	6,1	7,1	8,3
Manitoba															
Winnipeg	5,3	5,5	5,5	5,0	4,2	4,2	4,4	4,9	4,7	4,6	4,6	4,9	4,2	4,8	5,5
Sud du Manitoba	5,9	5,8	5,8	5,7	5,6	6,1	5,8	5,9	5,3	5,7	5,3	5,2	5,2	5,7	6,1
Nord du Manitoba	30,6	30,0	29,7	28,3	28,1	27,4	28,0	28,3	28,6	28,5	28,6	29,1	27,4	28,8	30,6
Saskatchewan															
Regina	5,1	5,9	5,5	5,1	4,1	4,6	4,4	5,0	4,3	4,5	4,3	4,7	4,1	4,8	5,9
Saskatoon	4,6	4,4	4,7	4,4	4,4	4,0	4,1	4,0	3,9	4,0	4,2	4,3	3,9	4,3	4,7
Sud de la Saskatchewan	7,7	6,9	6,9	6,3	6,6	6,9	7,2	6,9	6,6	6,4	6,4	6,4	6,3	6,8	7,7
Nord de la Saskatchewan	16,7	17,1	17,0	16,6	15,0	14,5	14,4	14,9	14,9	14,5	14,3	14,3	14,3	15,4	17,1
Alberta															
Calgary	7,4	7,1	6,8	5,8	5,4	5,2	5,5	5,5	5,9	6,3	6,8	6,7	5,2	6,2	7,4
Edmonton	7,0	6,8	6,3	5,9	5,3	5,3	5,3	5,3	5,4	5,4	5,8	5,6	5,3	5,8	7,0
Nord de l'Alberta	11,2	11,1	11,4	11,4	11,7	11,9	11,8	11,5	11,0	11,0	10,9	10,6	10,6	11,3	11,9
Sud de l'Alberta	7,0	6,4	6,1	6,3	6,2	6,2	6,1	6,2	6,2	5,8	5,8	6,2	5,8	6,2	7,0
Colombie-Britannique															
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	6,1	5,9	6,1	6,1	5,8	5,6	5,7	5,5	5,4	4,9	5,0	4,8	4,8	5,6	6,1
Abbotsford	4,4	5,1	5,0	4,7	4,8	5,5	5,7	5,0	4,4	4,5	5,6	5,9	4,4	5,1	5,9
Vancouver	5,4	5,3	5,2	5,0	4,7	4,8	4,5	4,5	4,5	4,6	4,7	4,8	4,5	4,8	5,4
Victoria	4,5	4,9	4,5	4,4	4,6	5,1	4,9	4,4	3,6	3,6	3,4	3,4	3,4	4,3	5,1
Sud côtier de la Colombie-Britannique	5,4	5,1	5,0	4,9	4,3	4,3	4,3	4,4	4,4	4,0	4,0	4,2	4,0	4,5	5,4
Nord de la Colombie-Britannique	6,4	6,9	6,6	7,1	7,6	7,3	6,7	6,2	6,5	6,8	7,6	8,4	6,2	7,0	8,4
Territoires															
Whitehorse	5,3	4,8	5,1	4,0	3,9	3,5	3,1	3,4	3,6	3,5	3,2	3,2	3,1	3,9	5,3
Yukon	9,8	9,5	9,7	5,8	5,2	5,1	5,1	7,3	12,3	11,7	11,5	7,7	5,1	8,4	12,3
Yellowknife	4,0	5,0	5,3	4,3	4,0	3,7	5,3	5,0	4,2	4,1	4,0	3,8	3,7	4,4	5,3
Territoires du Nord-Ouest	6,6	7,1	7,4	6,6	6,1	6,3	6,3	6,9	8,3	7,7	6,8	7,3	6,1	7,0	8,3
Iqaluit	6,0	7,4	6,2	5,5	5,4	5,0	4,9	7,3	6,6	7,2	7,6	8,2	4,9	6,4	8,2
Nunavut	16,7	16,0	17,5	18,6	17,5	16,7	16,6	17,6	16,3	15,7	13,8	14,5	13,8	16,5	18,6

[1] Les taux de chômage présentés dans cette annexe sont ceux utilisés dans le cadre de l'administration du programme d'assurance-emploi. Ces taux proviennent de Statistique Canada mais peuvent différer des taux de chômage officiels en raison de différences méthodologiques, qui sont expliquées ici-bas.

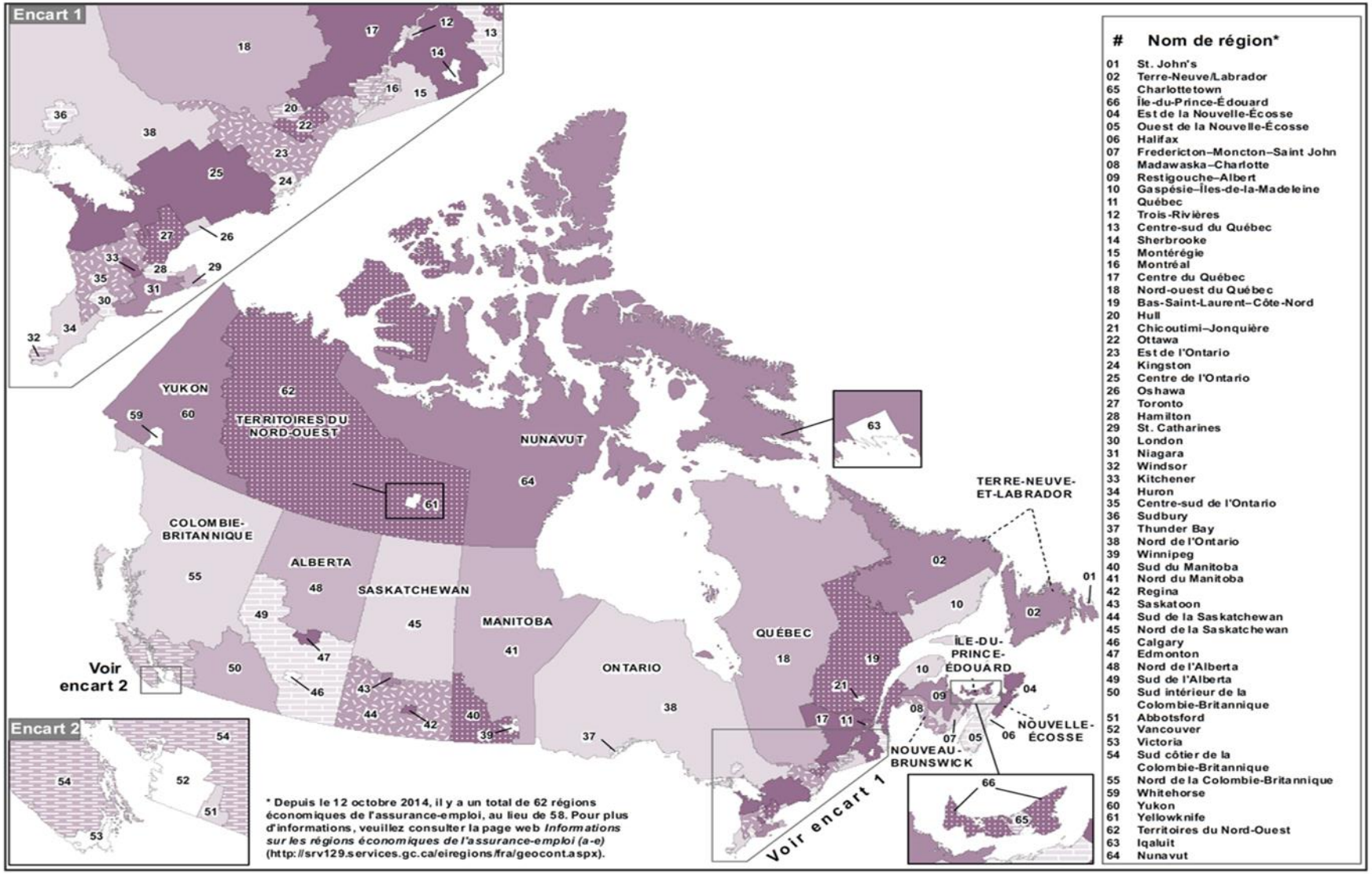
[2] Pour connaître les taux de chômage mensuels sur lesquels s'appuie le programme d'assurance-emploi pour les périodes antérieures au 10 avril 2022, veuillez consulter la page Taux de chômage mensuel désaisonnalisé par région économique de l'assurance-emploi [https://srv129.services.gc.ca/regions_ae/fra/taux.aspx?id=2021#data]

[3] En vigueur pour les nouvelles demandes établies entre les dates indiquées.

[4] Les taux de chômage régionaux sont calculés en utilisant une moyenne mobile de 3 mois (ou, dans le cas des territoires, une moyenne mobile de 12 mois si celle-ci est supérieure) du taux de chômage désaisonnalisé pour la période prenant fin avec le mois indiqué. Ces taux régionaux proviennent de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. Les taux de chômage régionaux dans les provinces tiennent compte d'une estimation du taux de chômage des personnes vivant dans les réserves indiennes, conformément à l'article 17 du Règlement sur l'assurance-emploi. À l'instar, les taux de chômage régionaux pour les territoires sont représentatifs de la population car les données de l'EPA couvrent les personnes vivant dans les réserves et à l'extérieur de celles-ci. Un substitut au taux régional de chômage est utilisé si Statistique Canada n'est pas en mesure de publier un taux de chômage mensuel pour des raisons de confidentialité.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active (pour les données sur les taux de chômage) ; Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (pour l'information sur les dates d'entrée en vigueur).

Annexe 2.32 – Carte des régions économiques de l'assurance-emploi – 2022-23



ANNEXE 3

Tableaux des données sur les Prestations d'emploi et mesures de soutien

Annexe 3.1 – Aperçu des ententes sur le développement du marché du travail 520

Annexe 3.2 – Partie II de l'assurance-emploi – Définitions générales..... 521

Annexe 3.3 – Description des programmes des PEMS 524

Annexe 3.4 – Aperçu des PEMS 525

Annexe 3.5 – Clients des PEMS – Clients servis selon leur type 527

Annexe 3.6 – Nouveaux services de PEMS 528

Annexe 3.7 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Femmes 531

Annexe 3.8 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Personnes en situation de handicap 533

Annexe 3.9 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Autochtones..... 535

Annexe 3.10 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS – Minorités visibles..... 537

Annexe 3.11 – PEMS – Dépenses finales 539

Annexe 3.12 – Prestations d'emploi pancanadiennes – Dépenses finales..... 541

Annexe 3.13 – Mesures de soutien pancanadiennes – Dépenses finales 542

Annexe 3.14 – Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées 543

Annexe 3.15 – Retours au travail par types de services au titre des PEMS..... 545

Annexe 3.1 – Aperçu des ententes sur le développement du marché du travail[1]

Province ou territoire	Financement de base	Financement complémentaire du budget de 2017[2]	Financement total
Terre-Neuve-et-Labrador	124 269 729 $	10 806 442 $	135 076 171 $
Île-du-Prince-Édouard	22 791 490 $	2 568 109 $	25 359 599 $
Nouvelle-Écosse	75 503 110 $	12 102 650 $	87 605 760 $
Nouveau-Brunswick	86 506 739 $	12 168 538 $	98 675 277 $
Québec	546 756 866 $	99 886 644 $	646 643 510 $
Ontario	575 014 041 $	157 758 163 $	732 772 204 $
Manitoba	44 243 392 $	12 603 083 $	56 846 475 $
Saskatchewan	38 236 666 $	10 580 933 $	48 817 599 $
Alberta	152 084 836 $	56 071 302 $	208 156 138 $
Colombie-Britannique	275 211 299 $	49 418 557 $	324 629 856 $
Yukon	3 939 875 $	363 180 $	4 303 055 $
Territoires du Nord-Ouest	2 783 617 $	382 123 $	3 165 740 $
Nunavut	2 658 340 $	290 276 $	2 948 616 $
Total	**1 950 000 000 $**	**425 000 000 $**	**2 375 000 000 $**

Remarques :

[1] Les fonds transférés pour couvrir les coûts administratifs ne sont pas inclus dans les montants. Veuillez consulter l'annexe 3.11 pour connaître les coûts administratifs.

[2] Annoncé dans le budget de 2017.

Annexe 3.2 – Partie II de l'assurance-emploi – Définitions générales

Admissibilité aux prestations d'emploi et aux mesures de soutien (PEMS) ou à des programmes semblables financés en vertu de la partie II

En 2018–2019, pour être admissibles aux prestations d'emploi, les personnes devaient être sans emploi et avoir une demande de prestations d'assurance-emploi en cours à titre de « clients actifs de l'assurance-emploi » ou une demande qui avait pris fin au cours des cinq années précédentes à titre d'« ancien client de l'assurance-emploi ». Les individus qui ont commencé une demande de prestations de maternité ou de prestations parentales au cours des cinq années précédentes, après quoi ils ont quitté le marché du travail pour prendre soin de leur nouveau-né ou de leurs enfants nouvellement adoptés, sont également admissibles en tant qu'anciens clients de l'assurance-emploi et peuvent recevoir des prestations d'emploi à leur retour sur le marché du travail. De plus, en 2018–2019, l'admissibilité aux prestations d'emploi a été élargie pour inclure tous les chômeurs qui ont versé des cotisations d'assurance-emploi supérieures à la cotisation de remboursement (2 000 $ de revenus annuels) pendant au moins cinq des dix dernières années. On dit de ces clients qu'ils sont admissibles en vertu des cotisations versées (ACV).

Les chômeurs qui ne sont pas des prestataires actifs, d'anciens clients de l'assurance-emploi, ni des clients admissibles en vertu des cotisations versées sont considérés comme des « personnes non assurées » et sont admissibles aux Services d'aide à l'emploi (SAE), ainsi qu'au libre-service offert par le Service national d'emploi. En 2018–2019, l'admissibilité aux SAE a été élargie pour inclure les Canadiens ayant un emploi. De plus, le budget de 2022 a annoncé la modification de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* afin d'élargir l'admissibilité et les types de mesures de soutien à l'emploi et à la formation financées en vertu des EDMT avec les provinces et les territoires. Les modifications législatives à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ont reçu la sanction royale le 23 juin 2022 et ont fourni le cadre nécessaire pour donner suite aux engagements du budget de 2022 visant à moderniser les transferts relatifs au marché du travail. La modernisation des transferts relatifs au marché du travail fera progresser les efforts du gouvernement visant à répondre aux besoins des entreprises, à améliorer la formation axée sur les compétences pour appuyer les secteurs émergents et à accroître la participation au marché du travail des groupes sous-représentés ou désignés.

Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)

Les EDMT fournissent les cadres dans lesquels la prestation des PEMS a lieu. Les PEMS sont souples par leur conception, ce qui permet aux administrations provinciales et territoriales (PT) d'élaborer et d'offrir des programmes qui répondent aux besoins locaux et régionaux du marché du travail. Avec la mise en œuvre de l'EDMT Canada-Yukon le 1er février 2010, toutes les provinces et tous les territoires sont maintenant entièrement responsables de la conception et de la prestation de programmes semblables aux PEMS établies en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. À l'appui de ces activités, Emploi et Développement social Canada (EDSC) fournit du financement aux provinces et aux territoires dans le cadre des EDMT et met l'accent sur la responsabilisation, l'évaluation et l'élaboration continue de politiques. EDSC offre également des programmes pancanadiens et maintient, en partenariat avec les provinces et les territoires, des activités et des projets précis dans l'intérêt national en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le Canada conserve la responsabilité du versement des prestations

d'assurance en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* et des aspects du développement du marché du travail qui reflètent les intérêts nationaux. Pour de plus amples renseignements sur les EDMT, veuillez consulter : Ententes sur le développement du marché du travail – Canada.ca.

Apprentis

Les apprentis sont payés par leur employeur pendant les périodes de formation pratique. Pendant la partie en classe de leur formation, les apprentis sont admissibles aux prestations régulières en vertu de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*. En vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, l'apprenti doit avoir été dirigé vers l'activité, le cours ou programme d'instruction ou de formation par sa province ou son territoire pour avoir accès à ces prestations. Selon les priorités régionales et locales de la province ou du territoire, l'apprenti peut recevoir de l'aide en vertu de la partie II de l'assurance-emploi pour couvrir les dépenses liées à la salle de classe.

Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA)

Le programme de FCEA a été lancé en avril 2019 en tant que successeur de la Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (SFCEA). L'objectif du programme est d'aider à réduire les écarts en matière de compétences et d'emploi entre les Autochtones et les non-Autochtones. Élaboré conjointement avec des partenaires autochtones, le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones comprend quatre stratégies distinctes relatives au marché du travail ayant des enveloppes de financement distinctes pour chaque groupe, soit les Premières Nations, les Inuits, les Métis et les Autochtones vivant en milieu urbain ou non affiliés. Il fournit de nouveaux investissements et des ententes plus souples et à plus long terme aux organismes de prestation de services aux Autochtones. De concert avec des partenaires autochtones, le gouvernement fait progresser la réconciliation en créant plus de possibilités de formation professionnelle pour les peuples autochtones.

Le programme de FCEA offre des activités qui appuient une approche holistique de la prestation de services. Les activités admissibles englobent un large éventail d'activités sur le marché du travail, y compris des programmes conçus localement à l'appui de chaque stratégie du marché du travail fondée sur les distinctions. Les organismes de prestation de services aux Autochtones peuvent fournir :

- de l'aide à l'emploi et au perfectionnement professionnel;
- des mesures de soutien globales, comme les frais de subsistance;
- une aide financière pour aider les personnes à acquérir des compétences professionnelles;
- le paiement des frais de scolarité;
- de l'encadrement et du mentorat en affaires;
- des services de soutien aux personnes en situation de handicap.

Guichet-Emplois

Le Guichet-Emplois est un service en ligne qui aide à mettre en rapport les employeurs et les travailleurs. Il s'agit du plus grand réseau Web d'offres d'emploi sur le Web au Canada et il est offert gratuitement aux employeurs et aux chercheurs d'emploi canadiens (consulter le https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil).

Annexe 3.3 – Description des programmes des PEMS

Prestations d'emploi

Les subventions salariales ciblées aident les participants assurés à acquérir une expérience en milieu de travail en offrant aux employeurs une aide financière pour les salaires des participants. Cette prestation encourage les employeurs à embaucher des chômeurs qu'ils n'embaucheraient normalement pas en sans la subvention.

L'aide au travail indépendant offre un soutien financier et des conseils en planification des affaires aux participants admissibles à l'assurance-emploi pour les aider à lancer leur propre entreprise. Cette aide financière vise à couvrir les frais de subsistance et les autres dépenses pendant les premières étapes de l'entreprise.

Les projets de Partenariats pour la création d'emplois offrent aux participants assurés la possibilité d'acquérir une expérience de travail qui mènera à un emploi permanent. Les activités du projet contribuent au développement de la collectivité et à la croissance de l'économie locale.

Le programme Développement des compétences aide les participants assurés à acquérir des compétences liées au travail, grâce à l'aide financière qui leur est directement versée pour leur permettre de choisir leur formation, de prendre des dispositions pour la suivre et d'en assumer les coûts.

Mesures de soutien

Les Services d'aide à l'emploi versent des fonds à des organismes pour leur permettre d'offrir une aide à l'emploi aux personnes sans emploi. Les services fournis peuvent comprendre du counseling individuel, l'établissement d'un plan d'action, les techniques de recherche d'emploi, des clubs de recherche d'emploi, des services de placement, l'offre de renseignements sur le marché du travail, la gestion de cas et des suivis.

Les Partenariats du marché du travail offrent du financement pour aider les employeurs, les associations d'employés et d'employeurs et les collectivités à améliorer leur capacité à répondre aux besoins en ressources humaines et à mettre en œuvre des mesures d'adaptation de la main-d'œuvre. Ces partenariats comprennent l'élaboration de plans et de stratégies, ainsi que la mise en œuvre de mesures d'adaptation.

Le programme Recherche et Innovation appuie les activités qui visent à trouver de meilleurs moyens d'aider les personnes à se préparer au travail ou à conserver un emploi, et à participer d'une manière productive au marché du travail. Des fonds sont versés à des bénéficiaires admissibles, afin de leur permettre de réaliser des projets pilotes et de faire de la recherche à cette fin.

Annexe 3.4 – Aperçu des PEMS

Tableau 3.4 A – Clients servis – Sexe [1,2]

Sexe	Nombre	Proportion du total
Hommes	274 558	57,4 %
Femmes	203 848	42,6 %

[1] Les clients dont le sexe est inconnu ont été ajoutés à la catégorie des hommes.
[2] Les chiffres pour le Yukon et le Nunavut ne sont pas disponibles.

Tableau 3.4 B – Clients servis – Âge [1,2]

Groupe d'âge	Nombre	Proportion du total
15 à 19	28 808	6,1 %
20 à 24	76 035	16,0 %
25 à 29	75 044	15,8 %
30 à 34	68 257	14,4 %
35 à 39	55 630	11,7 %
40 à 44	45 782	9,6 %
45 à 49	35 629	7,5 %
50 à 54	30 090	6,3 %
55 et plus	58 249	12,3 %
Inconnu	1 838	0,4 %

Remarques :
[1] Les chiffres pour le Yukon et le Nunavut ne sont pas disponibles.
[2] Développement des compétences – Les apprentis sont exclus de la distribution parce que la date de naissance des clients n'est pas recueillie.

Tableau 3.4C – Clients servis – Type[1]

Clients de l'assurance-emploi servis	Nombre	Proportion du total
Prestataires actifs	144 904	30,3 %
Anciens prestataires	100 927	21,1 %
Clients admissibles en vertu des cotisations versées	45 556	9,5 %
Clients non assurés	158 321	33,1 %
Clients pancanadiens	27 394	5,7 %

[1] Les chiffres pour le Yukon et le Nunavut ne sont pas disponibles.

Tableau 3.4 D Ratio services de formation et d'emploi-client

Services	Clients	Ratio
804 104	478 744	1,68

Tableau 3.4 E Nombre de services et parts du total[1]

Services	Nombre	Proportion du total
Subventions salariales ciblées	13 050	1,6 %
Aide au travail indépendant	2 940	0,4 %
Partenariats pour la création d'emplois	1 585	0,2 %
Développement des compétences – régulier	96 872	12,0 %
Développement des compétences – apprentis	73 697	9,2 %
Suppléments de rémunération ciblés	0	0,0 %
Services d'emploi	382 336	47,5 %
Counseling individuel	180 651	22,5 %
Sous-total	**751 131**	**93,4 %**
Pancanadien	52 973	6,6 %
Total	**804 104**	**100,0 %**

[1] L'année dernière, ce tableau était divisé en plusieurs tableaux : 3.4E, 3.4F et 3.4G. Ils ont été fusionnés en un seul tableau à des fins de lisibilité.

Tableau 3.4 F Participation des groupes désignés aux PEMS

Groupe	Nombre	Proportion du total
Femmes	361 072	44,9 %
Peuples autochtones[1]	126 968	15,8 %
Personnes en situation de handicap[1]	133 102	16,6 %
Minorités visibles[1]	133 394	16,6 %

[1] Les chiffres déclarés sont généralement inférieurs aux chiffres réels parce que les données sont recueillies au moyen de la déclaration volontaire.

Sources : Ensembles de données des clients et des participants.

Annexe 3.5 – Clients des PEMS – Clients servis selon leur type[1]

Type de client	Cible de prestataires actifs[2]	Prestataires actifs servis	Anciens prestataires servis	Clients ACV servis	Nombre total de clients assurés servis	Clients non assurés servis	Total de clients servis
Terre-Neuve-et-Labrador	8 000	4 023	1 893	237	6 153	1 009	7 162
Île-du-Prince-Édouard	3 604	3 717	955	286	4 958	974	5 932
Nouvelle-Écosse	9 700	4 459	2 346	752	7 557	2 985	10 542
Nouveau-Brunswick	11 000	5 087	2 576	809	8 472	4 662	13 134
Québec	S.O.	51 331	24 283	9 961	85 575	30 575	116 150
Ontario	51 000	26 667	38 406	18 311	83 384	68 801	152 185
Manitoba	6 000	5 856	4 416	2 591	12 863	11 490	24 353
Saskatchewan	33 000	5 412	5 843	4 876	16 131	798	16 929
Alberta	24 000	19 654	10 756	3 886	34 296	17 455	51 751
Colombie-Britannique	36 000	18 577	9 296	3 706	31 579	19 541	51 120
Yukon[3]	200	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	450
Territoires du Nord-Ouest	275	121	157	141	419	31	450
Nunavut[3]	125	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	1 192
Administration centrale	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Sous-total	**182 904**	**144 904**	**100 927**	**45 556**	**291 387**	**158 321**	**451 350**
Clients pancanadiens	0	8 756	18 638	0	27 394	0	27 394
Total	**182 904**	**153 660**	**119 565**	**45 556**	**318 781**	**158 321**	**478 744**

[1] Ce tableau comprend les clients servis entre le 1er avril 2022 et le 31 mars 2023, avec un compte par client servi.

[2] La cible de chaque province ou territoire se rapporte au nombre de clients actifs de l'assurance-emploi servis, sauf au Québec, où elle comprend à la fois les clients actifs et les anciens clients servis.

[3] 450 et 1 192 sont des estimations pour le Yukon et le Nunavut, mais la désagrégation n'est pas disponible.

Source : Ensemble de données sur les clients.

Annexe 3.6 – Nouveaux services de PEMS[1,2]

Tableau 3.6. A – Prestations d'emploi, selon les participants

Prestations d'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Subventions salariales ciblées	779	412	498	516	6 624	0	79	0	146	3 944	0	24	28	S.O.	**13 050**
Aide au travail indépendant	216	98	306	216	1 163	0	90	36	204	600	4	7	0	S.O.	**2 940**
Partenariats pour la création d'emplois	997	16	66	0	0	57	395	0	0	54	0	0	0	S.O.	**1 585**
Développement des compétences – régulier	2 759	2 984	1 065	3 632	19 796	7 546	14 499	10 434	3 267	29 686	108	125	971	S.O.	**96 872**
Développement des compétences – apprentis	1 117	426	1 563	2 067	0	31 639	3 150	3 711	16 482	13 190	212	103	37	S.O.	**73 697**
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	S.O.	**0**
Total	5 868	3 936	3 498	6 431	27 583	39 242	18 213	14 181	20 099	47 474	324	259	1 036	S.O.	**188 144**

Tableau 3.6.B – Services d'aide à l'emploi, selon les participants

Services d'aide à l'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Services d'emploi	5 123	6 472	15 448	4 582	113 236	164 411	28 856	1 690	11 495	29 330	338	4	1 351	S.O.	**382 336**
Counseling individuel	4 729	1 107	1 066	15 174	1 473	1 799	51 713	7 371	64 471	31 219	87	442	0	S.O.	**180 651**
Total	9 852	7 579	16 514	19 756	114 709	166 210	80 569	9 061	75 966	60 549	425	446	1 351	S.O.	**562 987**

Tableau 3.6.C – Totaux des catégories, services pancanadiens et total, selon les participants

Totaux des catégories, services pancanadiens et total	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Total des prestations d'emploi	5 868	3 936	3 498	6 431	27 583	39 242	18 213	14 181	20 099	47 474	324	259	1 036	S.O.	**188 144**
Services d'aide à l'emploi	9 852	7 579	16 514	19 756	114 709	166 210	80 569	9 061	75 966	60 549	425	446	1 351	S.O.	**562 987**
Sous-total des prestations d'emploi et des services d'aide à l'emploi	15 720	11 515	20 012	26 187	142 292	205 452	98 782	23 242	96 065	108 023	749	705	2 387	S.O.	**751 131**
Autochtones, pancanadiens	437	153	439	609	3 545	15 363	6 940	6 815	4 769	12 315	91	693	386	418	**52 973**
Total	16 157	11 668	20 451	26 796	145 837	220 815	105 722	30 057	100 834	120 338	840	1 398	2 773	418	**804 104**

Remarques :

[1] Dans ce tableau, les services font référence à tous ceux commencés entre le 1er avril 2022 et le 31 mars 2023.

[2] L'Ontario compte un service de counseling individuel par client.

Source : Ensemble de données des participants.

Annexe 3.6.1 – Nouveaux services de PEMS pour les clients admissibles en vertu des cotisations versées[1]

Tableau 3.6.1. A – Prestations d'emploi, selon les participants

Prestations d'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Subventions salariales ciblées	54	45	40	45	1 558	0	8	0	12	564	0	11	0	S.O.	**2 337**
Aide au travail indépendant	5	4	25	1	175	0	0	11	28	48	0	0	0	S.O.	**297**
Partenariats pour la création d'emplois	28	0	5	0	0	15	64	0	0	6	0	0	0	S.O.	**118**
Développement des compétences – régulier	65	111	57	277	2 218	1 263	1 874	4 770	366	2 418	0	45	0	S.O.	**13 464**
Développement des compétences – apprentis	0	11	0	27	0	5 899	27	367	400	109	0	9	0	S.O.	**6 849**
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	S.O.	**0**
Total	152	171	127	350	3 951	7 177	1 973	5 148	806	3 145	0	65	0	S.O.	**23 065**

Tableau 3.6.1.B – Services d'aide à l'emploi, selon les participants

Services d'aide à l'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Services d'emploi	197	318	1 279	335	8 279	16 402	2 112	384	1 029	2 578	0	1	0	S.O.	**32 914**
Counseling individuel	212	65	129	1 021	125	134	5 317	1 182	5 807	2 527	0	137	0	S.O.	**16 656**
Total	409	383	1 408	1 356	8 404	16 536	7 429	1 566	6 836	5 105	0	138	0	S.O.	**49 570**

Tableau 3.6.1.C – Totaux des catégories et total, selon les participants

Totaux par catégories et totaux	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Total des prestations d'emploi	152	171	127	350	3 951	7 177	1 973	5 148	806	3 145	0	65	0	S.O.	**23 065**
Services d'aide à l'emploi	409	383	1 408	1 356	8 404	16 536	7 429	1 566	6 836	5 105	0	138	0	S.O.	**49 570**
Total	561	554	1 535	1 706	12 355	23 713	9 402	6 714	7 642	8 250	0	203	0	S.O.	**72 635**

Remarque :

[1] Dans ce tableau, les services font référence à tous ceux commencés entre le 1er avril 2022 et le 31 mars 2023.

Source : Ensemble de données des participants.

Annexe 3.6.2 – Nouveaux services de PEMS pour les clients admissibles en vertu des cotisations versées, en proportion de tous les services[1]

Tableau 3.6.2. A – Prestations d'emploi, en proportion de tous les services

Prestations d'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Subventions salariales ciblées	6,9	10,9	8,0	8,7	23,5	0,0	10,1	0,0	8,2	14,3	0,0	45,8	0,0	S.O.	**17,9**
Aide au travail indépendant	2,3	4,1	8,2	0,5	15,0	0,0	0,0	30,6	13,7	8,0	0,0	0,0	0,0	S.O.	**10,1**
Partenariats pour la création d'emplois	2,8	0,0	7,6	0,0	0,0	26,3	16,2	0,0	0,0	11,1	0,0	0,0	0,0	S.O.	**7,4**
Développement des compétences – régulier	2,4	3,7	5,4	7,6	11,2	16,7	12,9	45,7	11,2	8,1	0,0	36,0	0,0	S.O.	**13,9**
Développement des compétences – apprentis	0,0	2,6	0,0	1,3	0,0	18,6	0,9	9,9	2,4	0,8	0,0	8,7	0,0	S.O.	**9,3**
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	S.O.	**0,0**
Total	2,6	4,3	3,6	5,4	14,3	18,3	10,8	36,3	4,0	6,6	0,0	25,1	0,0	S.O.	**12,3**

Tableau 3.6.2.B – Services d'aide à l'emploi, en proportion de tous les services

Services d'aide à l'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Services d'emploi	3,8	4,9	8,3	7,3	7,3	10,0	7,3	22,7	9,0	8,8	0,0	25,0	0,0	S.O.	**8,6**
Counseling individuel	4,5	5,9	12,1	6,7	8,5	7,4	10,3	9,0	16,0	8,1	0,0	31,0	0,0	S.O.	**9,2**
Total	4,2	5,1	8,5	6,9	7,3	9,9	9,2	17,3	9,0	8,4	0,0	30,9	0,0	S.O.	**8,8**

Tableau 3.6.2.C – Totaux des catégories et total, en proportion de tous les services

Totaux des catégories et total	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Total des prestations d'emploi	2,6	4,3	3,6	5,4	14,3	18,3	10,8	36,3	4,0	6,6	0,0	25,1	0,0	S.O.	**12,3**
Services d'aide à l'emploi	4,2	5,1	8,5	6,9	7,3	9,9	9,2	17,3	9,0	8,4	0,0	30,9	0,0	S.O.	**8,8**
Total	3,6	4,8	7,7	6,5	8,7	11,5	9,5	28,9	8,0	7,6	0,0	28,8	0,0	S.O.	**9,7**

Remarque :

[1] Tous les pourcentages sont fondés sur les nouveaux services seulement (le nombre de services lancés en 2022–2023).

Source : Ensemble de données des participants.

Annexe 3.7 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Femmes[1]

Tableau 3.7.A – Prestations d'emploi, par participantes

Prestations d'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Subventions salariales ciblées	263	169	220	233	2 946	0	46	0	68	1 807	0	11	11	S.O.	**5 774**
Aide au travail indépendant	103	41	141	91	610	0	49	22	126	380	1	1	0	S.O.	**1 565**
Partenariats pour la création d'emplois	371	10	38	0	0	34	232	0	0	29	0	0	0	S.O.	**714**
Développement des compétences - régulier	940	1 830	600	2 004	9 010	4 031	7 656	3 489	1 829	16 384	53	60	0	S.O.	**47 886**
Développement des compétences - apprentis	90	45	101	104	0	3 983	117	204	1 163	912	31	6	8	S.O.	**6 764**
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	S.O.	**0**
Total	1 767	2 095	1 100	2 432	12 566	8 048	8 100	3 715	3 186	19 512	85	78	19	S.O.	**62 703**

Tableau 3.7.B – Services d'aide à l'emploi, par participantes

Services d'aide à l'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Services d'emploi	1 944	3 545	7 710	2 256	48 997	80 925	15 015	876	4 541	14 802	144	0	0	S.O.	**180 755**
Counselling individuel	2 377	628	613	7 114	706	949	26 468	3 116	32 782	15 741	42	95	0	S.O.	**90 631**
Total	4 321	4 173	8 323	9 370	49 703	81 874	41 483	3 992	37 323	30 543	186	95	0	S.O.	**271 386**

Tableau 3.7.C – Totaux des catégories, activités pancanadiennes et total, par participantes

Totaux des catégories, activités pancanadiennes et total	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Total – prestations d'emploi	1 767	2 095	1 100	2 432	12 566	8 048	8 100	3 715	3 186	19 512	85	78	19	S.O.	**62 703**
Services d'aide à l'emploi	4 321	4 173	8 323	9 370	49 703	81 874	41 483	3 992	37 323	30 543	186	95	0	S.O.	**271 386**
Sous-total des PE et des SAE	6 088	6 268	9 423	11 802	62 269	89 922	49 583	7 707	40 509	50 055	271	173	19	S.O.	**334 089**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	212	77	203	290	1 736	8 872	3 401	3 218	1 876	6 184	44	338	245	287	**26 983**
Total	6 300	6 345	9 626	12 092	64 005	98 794	52 984	10 925	42 385	56 239	315	511	264	287	**361 072**

Remarque :

[1] Tous les chiffres sont uniquement fondés sur les nouvelles offres de services (nombre de services offerts au cours de 2022–2023).

Source : Ensemble des données des participants.

Annexe 3.7.1 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Femmes, en proportion de tous les participants aux services[1]

Tableau 3.7.1.A – Prestations d'emploi, en proportion de tous les services

Prestations d'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Subventions salariales ciblées	33,8	41,0	44,2	45,2	44,5	0,0	58,2	0,0	46,6	45,8	0,0	45,8	39,3	S.O.	**44,2**
Aide au travail indépendant	47,7	41,8	46,1	42,1	52,5	0,0	54,4	61,1	61,8	63,3	25,0	14,3	0,0	S.O.	**53,2**
Partenariats pour la création d'emplois	37,2	62,5	57,6	0,0	0,0	59,6	58,7	0,0	0,0	53,7	0,0	0,0	0,0	S.O.	**45,0**
Développement des compétences - régulier	34,1	61,3	56,3	55,2	45,5	53,4	52,8	33,4	56,0	55,2	49,1	48,0	0,0	S.O.	**49,4**
Développement des compétences - apprentis	8,1	10,6	6,5	5,0	0,0	12,6	3,7	5,5	7,1	6,9	14,6	5,8	21,6	S.O.	**9,2**
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	S.O.	**0,0**
Total	30,1	53,2	31,4	37,8	45,6	20,5	44,5	26,2	15,9	41,1	26,2	30,1	1,8	S.O.	**33,3**

Tableau 3.7.1.B – Services d'aide à l'emploi, en proportion de tous les services

Services d'aide à l'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Services d'emploi	37,9	54,8	49,9	49,2	43,3	49,2	52,0	51,8	39,5	50,5	42,6	0,0	0,0	S.O.	**47,3**
Counselling individuel	50,3	56,7	57,5	46,9	47,9	52,8	51,2	42,3	50,8	50,4	48,3	21,5	0,0	S.O.	**50,2**
Total	43,9	55,1	50,4	47,4	43,3	49,3	51,5	44,1	49,1	50,4	43,8	21,3	0,0	S.O.	**48,2**

Tableau 3.7.1.C – Totaux des catégories et activités pancanadiennes, en proportion de tous les services

Totaux des catégories, activités pancanadiennes et total	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Total – prestations d'emploi	30,1	53,2	31,4	37,8	45,6	20,5	44,5	26,2	15,9	41,1	26,2	30,1	1,8	S.O.	**33,3**
Services d'aide à l'emploi	43,9	55,1	50,4	47,4	43,3	49,3	51,5	44,1	49,1	50,4	43,8	21,3	0,0	S.O.	**48,2**
Sous-total des PE et des SAE	38,7	54,4	47,1	45,1	43,8	43,8	50,2	33,2	42,2	46,3	36,2	24,5	0,8	S.O.	**44,5**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	48,5	50,3	46,2	47,6	49,0	57,7	49,0	47,2	39,3	50,2	48,4	48,8	63,5	68,7	**50,9**
Total	39,0	54,4	47,1	45,1	43,9	44,7	50,1	36,3	42,0	46,7	37,5	36,6	9,5	68,7	**44,9**

Remarque :

[1] Tous les chiffres sont uniquement fondés sur les nouvelles offres de services (nombre de services offerts au cours de 2022–2023).

Source : Ensemble des données des participants.

Annexe 3.8 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Personnes en situation de handicap[1]

Tableau 3.8.A – Prestations d'emploi, par participants

Prestations d'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Subventions salariales ciblées	114	19	128	62	4 112	0	6	0	9	469	0	0	0	S.O.	**4 919**
Aide au travail indépendant	37	6	71	15	36	0	7	2	18	201	3	1	0	S.O.	**397**
Partenariats pour la création d'emplois	50	0	14	0	0	8	63	0	0	17	0	0	0	S.O.	**152**
Développement des compétences - régulier	575	250	236	393	1 695	1 890	1 174	436	220	10 227	64	2	0	S.O.	**17 162**
Développement des compétences - apprentis	26	20	17	102	0	253	59	93	289	118	202	0	0	S.O.	**1 179**
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	S.O.	**0**
Total	802	295	466	572	5 843	2 151	1 309	531	536	11 032	269	3	0	S.O.	**23 809**

Tableau 3.8.B – Services d'aide à l'emploi, par participants

Services d'aide à l'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Services d'emploi	2 332	1 064	4 795	1 519	14 774	33 878	2 262	1 088	918	9 513	36	0	0	S.O.	**72 179**
Counselling individuel	1 913	243	468	2 312	133	913	4 374	827	9 654	11 122	36	15	0	S.O.	**32 010**
Total	4 245	1 307	5 263	3 831	14 907	34 791	6 636	1 915	10 572	20 635	72	15	0	S.O.	**104 189**

Tableau 3.8.C – Totaux des catégories, activités pancanadiennes et total, par participants

Totaux des catégories, activités pancanadiennes et total	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Total – prestations d'emploi	802	295	466	572	5 843	2 151	1 309	531	536	11 032	269	3	0	S.O.	**23 809**
Services d'aide à l'emploi	4 245	1 307	5 263	3 831	14 907	34 791	6 636	1 915	10 572	20 635	72	15	0	S.O.	**104 189**
Sous-total des PE et des SAE	5 047	1 602	5 729	4 403	20 750	36 942	7 945	2 446	11 108	31 667	341	18	0	S.O.	**127 998**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	7	17	57	43	9	1 459	511	1 459	330	1 135	2	16	2	57	**5 104**
Total	5 054	1 619	5 786	4 446	20 759	38 401	8 456	3 905	11 438	32 802	343	34	2	57	**133 102**

Remarque :

[1] Tous les chiffres sont uniquement fondés sur les nouvelles offres de services (nombre de services offerts au cours de 2022–2023). Les nombres déclarés sont généralement inférieurs aux nombres réels, car les données sont recueillies par l'entremise de déclarations volontaires.

Source : Ensemble des données des participants.

Annexe 3.8.1 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Personnes en situation de handicap, en proportion de tous les participants aux services[1]

Tableau 3.8.1.A – Prestations d'emploi, en proportion de tous les services

Prestations d'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Subventions salariales ciblées	14,6	4,6	25,7	12,0	62,1	0,0	7,6	0,0	6,2	11,9	0,0	0,0	0,0	S.O.	**37,7**
Aide au travail indépendant	17,1	6,1	23,2	6,9	3,1	0,0	7,8	5,6	8,8	33,5	75,0	14,3	0,0	S.O.	**13,5**
Partenariats pour la création d'emplois	5,0	0,0	21,2	0,0	0,0	14,0	15,9	0,0	0,0	31,5	0,0	0,0	0,0	S.O.	**9,6**
Développement des compétences - régulier	20,8	8,4	22,2	10,8	8,6	25,0	8,1	4,2	6,7	34,5	59,3	1,6	0,0	S.O.	**17,7**
Développement des compétences - apprentis	2,3	4,7	1,1	4,9	0,0	0,8	1,9	2,5	1,8	0,9	95,3	0,0	0,0	S.O.	**1,6**
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	S.O.	**0,0**
Total	13,7	7,5	13,3	8,9	21,2	5,5	7,2	3,7	2,7	23,2	83,0	1,2	0,0	S.O.	**12,7**

Tableau 3.8.1.B – Services d'aide à l'emploi, en proportion de tous les services

Services d'aide à l'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Services d'emploi	45,5	16,4	31,0	33,2	13,0	20,6	7,8	64,4	8,0	32,4	10,7	0,0	0,0	S.O.	**18,9**
Counselling individuel	40,5	22,0	43,9	15,2	9,0	50,8	8,5	11,2	15,0	35,6	41,4	3,4	0,0	S.O.	**17,7**
Total	43,1	17,2	31,9	19,4	13,0	20,9	8,2	21,1	13,9	34,1	16,9	3,4	0,0	S.O.	**18,5**

Tableau 3.8.1.C – Totaux des catégories et activités pancanadiennes, en proportion de tous les services

Totaux des catégories, activités pancanadiennes et total	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Total – prestations d'emploi	13,7	7,5	13,3	8,9	21,2	5,5	7,2	3,7	2,7	23,2	83,0	1,2	0,0	S.O.	**12,7**
Services d'aide à l'emploi	43,1	17,2	31,9	19,4	13,0	20,9	8,2	21,1	13,9	34,1	16,9	3,4	0,0	S.O.	**18,5**
Sous-total des PE et des SAE	32,1	13,9	28,6	16,8	14,6	18,0	8,0	10,5	11,6	29,3	45,5	2,6	0,0	S.O.	**17,0**
Activités pancanadiennes pour les Autochtones	1,6	11,1	13,0	7,1	0,3	9,5	7,4	21,4	6,9	9,2	2,2	2,3	0,5	13,6	**9,6**
Total	31,3	13,9	28,3	16,6	14,2	17,4	8,0	13,0	11,3	27,3	40,8	2,4	0,1	13,6	**16,6**

Remarque :

[1] Tous les chiffres sont uniquement fondés sur les nouvelles offres de services (nombre de services offerts au cours de 2022–2023). Les nombres déclarés sont généralement inférieurs aux nombres réels, car les données sont recueillies par l'entremise de déclarations volontaires.

Source : Ensemble des données des participants.

Annexe 3.9 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Autochtones[1]

Tableau 3.9.A – Prestations d'emploi, par participants

Prestations d'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Subventions salariales ciblées	36	7	19	10	52	0	41	0	12	135	0	23	0	S.O.	**335**
Aide au travail indépendant	12	3	26	6	5	0	28	2	14	53	0	6	0	S.O.	**155**
Partenariats pour la création d'emplois	75	1	1	0	0	0	274	0	0	10	0	0	0	S.O.	**361**
Développement des compétences – régulier	194	57	35	307	183	689	4 371	2 178	633	2 732	0	124	0	S.O.	**11 503**
Développement des compétences – apprentis	31	0	3	36	0	645	454	540	1,024	15	0	98	0	S.O.	**2 846**
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	S.O.	**0**
Total	348	68	84	359	240	1 334	5 168	2 720	1 683	2 945	0	251	0	S.O.	**15 200**

Tableau 3.9.B – Services d'aide à l'emploi, par participants

Services d'aide à l'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N-O.	Nt	AC	Canada
Services d'emploi	1 115	119	621	98	1 320	8 872	6 932	399	2 055	2 492	0	4	0	S.O.	**24 027**
Counselling individuel	820	25	64	518	24	69	16 029	4 294	9 550	2 944	0	431	0	S.O.	**34 768**
Total	1 935	144	685	616	1 344	8 941	22 961	4 693	11 605	5 436	0	435	0	S.O.	**58 795**

Tableau 3.9.C – Totaux par catégories, activités pancanadiennes et total, par participants

Totaux par catégories, activités pancanadiennes et total	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N-O.	Nt	AC	Canada
Total des prestations d'emploi	348	68	84	359	240	1 334	5 168	2 720	1 683	2 945	0	251	0	S.O.	**15 200**
Services d'aide à l'emploi	1 935	144	685	616	1 344	8 941	22 961	4 693	11 605	5 436	0	435	0	S.O.	**58 795**
Total partiel des prestations d'emploi et des services d'aide à l'emploi	2 283	212	769	975	1 584	10 275	28 129	7 413	13 288	8 381	0	686	0	S.O.	**73 995**
Autochtones, pancanadien	437	153	439	609	3 545	15 363	6 940	6 815	4 769	12 315	91	693	386	418	**52 973**
Total	2 720	365	1 208	1 584	5 129	25 638	35 069	14 228	18 057	20 696	91	1 379	386	418	**126 968**

Remarque :

[1] Tous les chiffres sont uniquement fondés sur les nouvelles offres de services (nombre de services offerts au cours de 2022–2023). Les nombres déclarés sont généralement inférieurs aux nombres réels, car les données sont recueillies par l'entremise de déclarations volontaires.

Source : Ensemble des données des participants.

Annexe 3.9.1 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Autochtones en proportion de tous les participants aux services[1]

Tableau 3.9.1.A – Prestations d'emploi, en proportion de tous les services

Prestations d'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.-N.-O.	Nt	AC	Canada
Subventions salariales ciblées	4,6	1,7	3,8	1,9	0,8	0,0	51,9	0,0	8,2	3,4	0,0	95,8	0,0	S.O.	**2,6**
Aide au travail indépendant	5,6	3,1	8,5	2,8	0,4	0,0	31,1	5,6	6,9	8,8	0,0	85,7	0,0	S.O.	**5,3**
Partenariats pour la création d'emplois	7,5	6,3	1,5	0,0	0,0	0,0	69,4	0,0	0,0	18,5	0,0	0,0	0,0	S.O.	**22,8**
Développement des compétences – régulier	7,0	1,9	3,3	8,5	0,9	9,1	30,1	20,9	19,4	9,2	0,0	99,2	0,0	S.O.	**11,9**
Développement des compétences – apprentis	2,8	0,0	0,2	1,7	0,0	2,0	14,4	14,6	6,2	0,1	0,0	95,1	0,0	S.O.	**3,9**
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	S.O.	**0,0**
Total	5,9	1,7	2,4	5,6	0,9	3,4	28,4	19,2	8,4	6,2	0,0	96,9	0,0	S.O.	**8,1**

Tableau 3.9.1.B – Services d'aide à l'emploi, en proportion de tous les services

Services d'aide à l'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.-N.-O.	Nt	AC	Canada
Services d'emploi	21,8	1,8	4,0	2,1	1,2	5,4	24,0	23,6	17,9	8,5	0,0	100,0	0,0	S.O.	**6,3**
Counselling individuel	17,3	2,3	6,0	3,4	1,6	3,8	31,0	58,3	14,8	9,4	0,0	97,5	0,0	S.O.	**19,2**
Total	19,6	1,9	4,1	3,1	1,2	5,4	28,5	51,8	15,3	9,0	0,0	97,5	0,0	S.O.	**10,4**

Tableau 3.9.1.C – Totaux par catégories, activités pancanadiennes et total, en proportion de tous les services

Totaux des catégories, activités pancanadiennes et total	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.-N.-O.	Nt	AC	Canada
Total des prestations d'emploi	5,9	1,7	2,4	5,6	0,9	3,4	28,4	19,2	8,4	6,2	0,0	96,9	0,0	S.O.	**8,1**
Services d'aide à l'emploi	19,6	1,9	4,1	3,1	1,2	5,4	28,5	51,8	15,3	9,0	0,0	97,5	0,0	S.O.	**10,4**
Total partiel des prestations d'emploi et des services d'aide à l'emploi	14,5	1,8	3,8	3,7	1,1	5,0	28,5	31,9	13,8	7,8	0,0	97,3	0,0	S.O.	**9,9**
Autochtones, pancanadien	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	**100,0**
Total	16,8	3,1	5,9	5,9	3,5	11,6	33,2	47,3	17,9	17,2	10,8	98,6	13,9	100,0	**15,8**

Remarque :

[1] Tous les chiffres sont uniquement fondés sur les nouvelles offres de services (nombre de services offerts au cours de 2022–2023). Les nombres déclarés sont généralement inférieurs aux nombres réels, car les données sont recueillies par l'entremise de déclarations volontaires.

Source : Ensemble des données des participants.

Annexe 3.10 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Minorités visibles [1,2]

Tableau 3.10.A – Prestations d'emploi, par participants

Prestations d'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Subventions salariales ciblées	32	21	44	44	5	0	5	0	34	455	0	4	0	S.O.	**644**
Aide au travail indépendant	5	5	17	2	0	0	23	5	50	90	0	2	0	S.O.	**199**
Partenariats pour la création d'emploi	17	0	6	0	0	7	56	0	0	15	0	0	0	S.O.	**101**
Développement des compétences – régulier	74	180	54	306	63	1 450	4 246	661	1 168	7 953	0	19	0	S.O.	**16 174**
Développement des compétences – apprentis	23	17	9	15	0	965	307	171	1 921	5	0	16	0	S.O.	**3 449**
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	S.O.	**0**
Total	151	223	130	367	68	2 422	4 637	837	3 173	8 518	0	41	0	S.O.	**20 567**

Tableau 3.10.B – Services d'aide à l'emploi, par participants

Services d'aide à l'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Services d'emploi	364	664	2 849	394	223	39 728	9 137	282	3 616	6 523	0	0	0	S.O.	**63 780**
Counselling individuel	343	93	133	1 601	6	816	15 965	773	21 339	7 897	0	81	0	S.O.	**49 047**
Total	707	757	2 982	1 995	229	40 544	25 102	1 055	24 955	14 420	0	81	0	S.O.	**112 827**

Tableau 3.10.C – Totaux par catégories, activités pancanadiennes et total, par participants

Totaux par catégories, activités pancanadiennes et total	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Total des prestations d'emploi	151	223	130	367	68	2 422	4 637	837	3 173	8 518	0	41	0	S.O.	**20 567**
Services d'aide à l'emploi	364	664	2 849	394	223	39 728	9 137	282	3 616	6 523	0	0	0	S.O.	**63 780**
Total partiel des prestations d'emploi et des services d'aide à l'emploi	858	980	3 112	2 362	297	42 966	29 739	1 892	28 128	22 938	0	122	0	S.O.	**133 394**
Autochtones, pancanadien	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Total	858	980	3 112	2 362	297	42 966	29 739	1 892	28 128	22 938	0	122	0	0	**133 394**

Remarques :

[1] Le Québec et l'administration centrale n'ont pas déclaré le taux de participation pour les membres des minorités visibles. Par conséquent, ces administrations n'ont pas été prises en compte dans le calcul de la moyenne nationale.

[2] Tous les chiffres sont uniquement fondés sur les nouvelles offres de services (nombre de services offerts au cours de 2022–2023). Les nombres déclarés sont généralement inférieurs aux nombres réels, car les données sont recueillies par l'entremise de déclarations volontaires.

Source : Ensemble des données des participants.

Annexe 3.10.1 – Membres des groupes désignés au titre des PEMS — Minorités visibles en proportion de tous les participants aux services [1,2]

Tableau 3.10.1.A – Services d'aide à l'emploi, en proportion de tous les services

Prestations d'emplois	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Subventions salariales ciblées	4,1	5,1	8,8	8,5	0,1	0,0	6,3	0,0	23,3	11,5	0,0	16,7	0,0	S.O.	**4,9**
Aide au travail indépendant	2,3	5,1	5,6	0,9	0,0	0,0	25,6	13,9	24,5	15,0	0,0	28,6	0,0	S.O.	**6,8**
Partenariats pour la création d'emplois	1,7	0,0	9,1	0,0	0,0	12,3	14,2	0,0	0,0	27,8	0,0	0,0	0,0	S.O.	**6,4**
Développement des compétences – régulier	2,7	6,0	5,1	8,4	0,3	19,2	29,3	6,3	35,8	26,8	0,0	15,2	0,0	S.O.	**16,7**
Développement des compétences – apprentis	2,1	4,0	0,6	0,7	0,0	3,1	9,7	4,6	11,7	0,0	0,0	15,5	0,0	S.O.	**4,7**
Suppléments de rémunération ciblés	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	S.O.	**0,0**
Total	2,6	5,7	3,7	5,7	0,2	6,2	25,5	5,9	15,8	17,9	0,0	15,8	0,0	S.O.	**10,9**

Tableau 3.10.1.B – Services d'aide à l'emploi, en proportion de tous les services

Services d'aide à l'emploi	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Services d'emploi	7,1	10,3	18,4	8,6	0,2	24,2	31,7	16,7	31,5	22,2	0,0	0,0	0,0	S.O.	**16,7**
Counselling individuel	7,3	8,4	12,5	10,6	0,4	45,4	30,9	10,5	33,1	25,3	0,0	18,3	0,0	S.O.	**27,2**
Total	7,2	10,0	18,1	10,1	0,2	24,4	31,2	11,6	32,9	23,8	0,0	18,2	0,0	S.O.	**20,0**

Table 3.10.1.C – Totaux par catégories, activités pancanadiennes et total, en proportion de tous les services

Totaux par catégories, activités pancanadiennes et total	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nt	AC	Canada
Total des prestations d'emploi	2,6	5,7	3,7	5,7	0,2	6,2	25,5	5,9	15,8	17,9	0,0	15,8	0,0	S.O.	**10,9**
Services d'aide à l'emploi	7,2	10,0	18,1	10,1	0,2	24,4	31,2	11,6	32,9	23,8	0,0	18,2	0,0	S.O.	**20,0**
Total partiel des prestations d'emploi et des services d'aide à l'emploi	5,5	8,5	15,6	9,0	0,2	20,9	30,1	8,1	29,3	21,2	0,0	17,3	0,0	S.O.	**17,8**
Autochtones, pancanadien	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	**0,0**
Total	5,3	8,4	15,2	8,8	0,2	19,5	28,1	6,3	27,9	19,1	0,0	8,7	0,0	0,0	**16,6**

Remarques :

[1] Le Québec et l'administration centrale n'ont pas déclaré le taux de participation pour les membres des minorités visibles. Par conséquent, ces administrations n'ont pas été prises en compte dans le calcul de la moyenne nationale.

[2] Tous les chiffres sont uniquement fondés sur les nouvelles offres de services (nombre de services offerts au cours de 2022–2023). Les nombres déclarés sont généralement inférieurs aux nombres réels, car les données sont recueillies par l'entremise de déclarations volontaires.

Source : Ensemble des données des participants.

Annexe 3.11 – PEMS – Dépenses finales [5, 6]

Annexe 3.11.A – PEMS – Dépenses finales[1]

Province / territoire	Prestations d'emploi	Mesures de soutien	Excédents de contribution	Pancanadiennes (consulter les détails à l'annexe 3.13)	Rectifications [2]	Reporté de 2021–2022	Sous-total	Coûts administratifs[3]	Total[4]
Terre-Neuve-et-Labrador	84 855 795 $	78 641 115 $	0 $	2 615 004 $	-18 982 861 $	-28 420 739 $	**118 708 314 $**	8 934 995 $	**127 643 309 $**
Île-du-Prince-Édouard	18 646 985 $	7 193 972 $	0 $	281 132 $	8 493 $	-481 358 $	**25 649 224 $**	2 695 332 $	**28 344 556 $**
Nouvelle-Écosse	45 195 623 $	42 410 137 $	0 $	2 323 973 $	3 279 278 $	0 $	**93 209 011 $**	10 148 601 $	**103 357 612 $**
Nouveau-Brunswick	69 284 571 $	50 282 844 $	0 $	1 711 979 $	-1 779 495 $	-20 892 607 $	**98 607 293 $**	8 922 000 $	**107 529 293 $**
Québec	419 893 000 $	226 751 000 $	0 $	12 355 970 $	137 396 $	0 $	**659 137 366 $**	58 920 000 $	**718 057 366 $**
Ontario	199 932 848 $	532 839 356 $	0 $	26 221 095 $	8 903 426 $	0 $	**767 896 725 $**	57 277 082 $	**825 173 807 $**
Manitoba	36 331 727 $	22 164 881 $	0 $	18 521 017 $	106 634 $	-1 650 133 $	**75 474 126 $**	6 079 000 $	**81 553 126 $**
Saskatchewan	25 531 631 $	23 985 968 $	0 $	15 380 073 $	1 359 252 $	-700 000 $	**65 556 924 $**	6 022 000 $	**71 578 924 $**
Alberta	164 367 760 $	62 233 761 $	0 $	16 633 077 $	3 109 114 $	0 $	**246 343 712 $**	9 594 000 $	**255 937 712 $**
Colombie-Britannique	214 911 718 $	172 810 583 $	602 690 $	17 920 542 $	-4 085 206 $	-63 695 135 $	**338 465 192 $**	20 574 191 $	**359 039 383 $**
Yukon	2 077 790 $	1 195 315 $	394 118 $	3 567 800 $	-1 027 $	-656 545 $	**6 577 451 $**	1 450 000 $	**8 027 451 $**
Territoires du Nord-Ouest	2 232 852 $	2 936 755 $	170 819 $	1 180 153 $	-249 956 $	-882 309 $	**5 388 314 $**	213,217 $	**5 601 531 $**
Nunavut	2 094 624 $	2 093 152 $	0 $	4 255 392 $	-1 225 $	-639 709 $	**7 802 234 $**	590 758 $	**8 392 992 $**
AC	S.O.	S.O.	S.O.	22 832 451 $	-22 832 451 $	S.O.	**0 $**	S.O.	**0 $**
Totaux, par catégorie	1 285 356 924 $	1 225 538 839 $	1 167 627 $	145 799 658 $	-31 028 628 $	-118 018 535 $	**2 508 815 886 $**	191 421 176 $	**2 700 237 062 $**

Annexe 3.11.B – PEMS – Dépenses finales, détails sur les prestations d'emploi

Province / territoire	Subventions salariales ciblées	Aide au travail indépendant	Partenariats pour la création d'emploi	Développement des compétences	Suppléments de rémunération ciblés	Totaux[4]
Terre-Neuve-et-Labrador	10 175 009 $	6 082 223 $	8 922 770 $	59 675 793 $	0 $	**84 855 795 $**
Île-du-Prince-Édouard	0 $	1 529 528 $	247 202 $	16 870 255 $	0 $	**18 646 985 $**
Nouvelle-Écosse	3 744 464 $	6 936 717 $	1 152 635 $	33 361 807 $	0 $	**45 195 623 $**
Nouveau-Brunswick	-9 110 $	4 815 649 $	0 $	64 478 032 $	0 $	**69 284 571 $**
Québec	93 492 000 $	16 697 000 $	0 $	309 704 000 $	0 $	**419 893 000 $**
Ontario	0 $	0 $	1 357 188 $	198 575 660 $	0 $	**199 932 848 $**
Manitoba	94 178 $	436 476 $	6 575 453 $	29 225 620 $	0 $	**36 331 727 $**
Saskatchewan	0 $	384 715 $	0 $	25 146 916 $	0 $	**25 531 631 $**
Alberta	1 875 896 $	1 793 696 $	15 934 663 $	144 763 505 $	0 $	**164 367 760 $**
Colombie-Britannique	44 492 720 $	13 511 716 $	3 114 671 $	153 792 611 $	0 $	**214 911 718 $**
Yukon	112 148 $	0 $	0 $	1 965 642 $	0 $	**2 077 790 $**
Territoires du Nord-Ouest	1 372 737 $	377 198 $	0 $	482 917 $	0 $	**2 232 852 $**
Nunavut	436 026 $	0 $	0 $	1 658 598 $	0 $	**2 094 624 $**
AC	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	**0 $**
Totaux, par catégories	155 786 068 $	52 564 918 $	37 304 582 $	1 039 701 356 $	0 $	**1 285 356 924 $**

Annexe 3.11.C – PEMS – Dépenses finales, détails sur les mesures de soutien

Province / territoire	Services d'aide à l'emploi	Partenariats du marché du travail	Recherche et innovation	Totaux[4]
Terre-Neuve-et-Labrador	17 748 114 $	54 334 676 $	6 558 325 $	**78 641 115 $**
Île-du-Prince-Édouard	5 401 717 $	1 792 255 $	0 $	**7 193 972 $**
Nouvelle-Écosse	37 104 204 $	3 999 350 $	1 306 583 $	**42 410 137 $**
Nouveau-Brunswick	7 029 469 $	42 851 575 $	401 800 $	**50 282 844 $**
Québec	112 830 000 $	108 622 000 $	5 299 000 $	**226 751 000 $**
Ontario	343 404 695 $	52 044 078 $	137 390 583 $	**532 839 356 $**
Manitoba	10 805 237 $	10 383 982 $	975 661 $	**22 164 881 $**
Saskatchewan	14 692 466 $	9 191 581 $	101 921 $	**23 985 968 $**
Alberta	48 243 706 $	6 334 867 $	7 655 188 $	**62 233 761 $**
Colombie-Britannique	44 617 249 $	12 895 243 $	115 298 091 $	**172 810 583 $**
Yukon	2 605 041 $	120 406 $	211 308 $	**2 936 755 $**
Territoires du Nord-Ouest	965 138 $	230 177 $	0 $	**1 195 315 $**
Nunavut	478 077 $	0 $	1 615 075 $	**2 093 152 $**
AC	S.O.	S.O.	S.O.	**0 $**
Totaux par catégories	645 925 113 $	302 800 191 $	276 813 535 $	**1 225 538 839 $**

Remarques :

[1] Dans une année normale, les cotisations excédentaires seront récupérées au cours de l'exercice suivant et enregistrées dans SAP; cependant, en raison de la COVID-19, les provinces et les territoires sont autorisés à reporter tout montant non dépensé de 2019–2020 à 2020–2021; jusqu'à 60 % de l'allocation de 2020–2021 à 2021–2022 et 20 % de l'allocation de 2021–2022 à 2022–2023; et aucun report n'est autorisé par la suite. Les montants reportés sont ceux reportés au cours de 2021–2022 et dépensés au cours de 2022–2023; et les montants de contribution excédentaire sont les montants excédentaires non dépensés qui doivent être restitués au gouvernement du Canada.

[2] Cette rectification reflète les paiements en trop constatés, les remboursements de dépenses des années précédentes et d'autres rectifications comptables.

[3] Les coûts administratifs nets comprennent les dépenses salariales et non salariales liées à l'administration des EDMT, ainsi que 11 millions de dollars en loyer.

[4] Les chiffres étant arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total indiqué.

[5] Les totaux financiers inclus dans le Rapport sont basés sur les rapports fournis par les provinces et les territoires, une fois finalisés. Au moment de la publication, les états financiers vérifiés finaux de l'Alberta, du Yukon et du Nunavut n'avaient pas encore été reçus. Ainsi, pour ces provinces et territoires, certaines dépenses sont basées sur des ébauches ou des états financiers de l'année précédente.

[6] Les dépenses de T.-N.-L., du N.-B. et du Manitoba ont dépassé le financement alloué par le gouvernement du Canada. Une répartition proportionnelle a été effectuée pour les dépenses dans chaque catégorie.

Source : états vérifiés provinciaux et territoriaux.

Annexe 3.12 – Prestations d'emploi pancanadiennes – Dépenses finales [1,2]

Province / territoire	Aide au travail indépendant	Partenariats pour la création d'emplois	Développement des compétences	Total par province ou territoire
Terre-Neuve-et-Labrador	745 544 $	726 373 $	13 326 507 $	**14 798 424 $**
Île-du-Prince-Édouard	742 981 $	17 417 $	22 318 374 $	**23 078 772 $**
Nouvelle-Écosse	1 559 369 $	109 102 $	13 530 851 $	**15 199 322 $**
Nouveau-Brunswick	1 845 324 $	0 $	41 013 673 $	**42 858 997 $**
Québec	3 481 529 $	26 148 $[3]	62 905 838 $	**66 413 515 $**
Ontario	-1 572 $	71 932 $	93 885 760 $	**93 956 120 $**
Manitoba	224 945 $	82 982 $	26 141 030 $	**26 448 957 $**
Saskatchewan	86 557 $	0 $	16 884 268 $	**16 970 825 $**
Alberta	786 847 $	7 140 $	73 367 660 $	**74 161 647 $**
Colombie-Britannique	897 133 $	25 394 $	58 693 280 $	**59 615 807 $**
Yukon	0 $	0 $	875 220 $	**875 220 $**
Territoires du Nord-Ouest	128 282 $	0 $	511 282 $	**639 564 $**
Nunavut	0 $	0 $	175 500 $	**175 500 $**
AC	0 $	0 $	0 $	**0 $**
Totaux par catégories	10 496 939 $	1 066 488 $	423 629 243 $	**435 192 670 $**

Remarques :

[1] Il s'agissait anciennement de l'annexe 3.11 – PEMS et activités pancanadiennes : partie I – dépenses finales. Cette partie a été déplacée à l'annexe 3.12 afin que les tableaux pancanadiens soient l'un à la suite de l'autre.

[2] La source de données pour cette annexe est le Système des prestations et des trop-payés.

[3] Au Québec, ce montant se réfère aux activités pancanadiennes seulement.

Annexe 3.13 – Mesures de soutien pancanadiennes – Dépenses finales[1]

Province / territoire	Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (K102)	Partenariats du marché du travail (K106, K107 et K112)[2]	Recherche et Innovation (K107 et K111)[3]	Total par province ou territoire[2]
Terre-Neuve-et-Labrador	2 615 004 $	0 $	0 $	**2 615 004 $**
Île-du-Prince-Édouard	281 132 $	0 $	0 $	**281 132 $**
Nouvelle-Écosse	2 323 973 $	0 $	0 $	**2 323 973 $**
Nouveau-Brunswick	1 711 979 $	0 $	0 $	**1 711 979 $**
Québec	12 355 970 $	0 $	0 $	**12 355 970 $**
Ontario	26 221 095 $	0 $	0 $	**26 221 095 $**
Manitoba	18 521 017 $	0 $	0 $	**18 521 017 $**
Saskatchewan	15 380 073 $	0 $	0 $	**15 380 073 $**
Alberta	16 633 077 $	0 $	0 $	**16 633 077 $**
Colombie-Britannique	17 920 542 $	0 $	0 $	**17 920 542 $**
Yukon	1 180 153 $	0 $	0 $	**1 180 153 $**
Territoires du Nord-Ouest	3 567 800 $	0 $	0 $	**3 567 800 $**
Nunavut	4 255 392 $	0 $	0 $	**4 255 392 $**
AC	1 642 742 $	19 529 160 $	1 660 549 $	**22 832 451 $**
Totaux par catégories	124 609 949 $	19 529 160 $	1 660 549 $	**145 799 658 $**

Remarques :

[1] Auparavant intitulé : « Activités pancanadiennes, Partie II de l'assurance-emploi – Dépenses finales ».

[2] Partenariat sur le marché du travail = K106 (0140-1443), K107 (0140-1473) et K112 (0140-1453).

[3] Recherche et innovation K107 (0140-1473) et K111 (0140-1493).

*L'INCE K107 comprend les mesures de soutien pour la recherche et l'innovation (50 %) et les politiques relatives au marché du travail (50 %) pour le plan de dépenses des fonds de la partie II de l'assurance-emploi.

Source : PAS.

Annexe 3.14 – Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées

Annexe 3.14.A – Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées, clients qui sont retournés au travail[1,2,3,4]

Province/territoire	Objectifs	Développement des compétences – apprentis	Autre	Total	Résultats par rapport aux objectifs (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	3 000	711	1 468	2 179	73 %
Île-du-Prince-Édouard	2 947	298	2 517	2 815	96 %
Nouvelle-Écosse	5 700	1 171	3 851	5 022	88 %
Nouveau-Brunswick	9 000	1 539	10 454	11 993	133 %
Québec	S.O.	0	24 629	24 629	S.O.
Ontario	30 000	14 949	43 188	58 137	194 %
Manitoba	5 000	2 396	4 289	6 685	134 %
Saskatchewan	11 800	2 431	3 439	5 870	50 %
Alberta	16 000	12 154	9 251	21 405	134 %
Colombie-Britannique	22 000	10 156	8 768	18 924	86 %
Yukon[5]	150	S.O.[5]	S.O. [5]	S.O.[5]	S.O. [5]
Territoires du Nord-Ouest	250	84	113	197	79 %
Nunavut[6]	125	S.O.[6]	S.O.[6]	S.O.[6]	S.O. [6]
Totaux par catégories	**105 972**	**45 889**	**111 967**	**157 856**	**149 %**

Remarques :

[1] Les activités réalisées dans le cadre du PFCEA se sont traduites par 20 167 retours au travail et 24 millions de dollars en prestations non versées. Ces montants sont exclus des totaux provinciaux.

[2] Les cibles ne concernent que les clients réguliers qui ont bénéficié des PEMS.

[3] La catégorie « Autres » comprend toutes les autres PEMS. Les données relatives au volet Apprentis du DC sont présentées séparément parce que ces deux mesures nécessitent une méthode de calcul différente pour établir le nombre de retours au travail.

[4] Certains chiffres des prestations non versées ont été arrondis.

[5] Les chiffres pour le Yukon ne sont pas disponibles.

[6] Les chiffres pour le Nunavut ne sont pas disponibles.

Source : Ensemble des données sur les résultats.

Annexe 3.14.B – Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées, prestations non versées (en millions de dollars)[1,2,3,4]

Province / territoire	Objectifs	Développement des compétences – apprentis	Autre	Total	Résultats par rapport aux objectifs (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	17,0	10,5	6,2	16,7	98 %
Île-du-Prince-Édouard	6,0	3,8	7,6	11,4	190 %
Nouvelle-Écosse	25,0	16,8	7,8	24,6	98 %
Nouveau-Brunswick	35,0	19,6	22,9	42,5	121 %
Québec	S.O.	0,0	85,8	85,8	S.O.
Ontario	250,0	179,0	63,2	242,2	97 %
Manitoba	40,0	30,3	9,3	39,6	99 %
Saskatchewan	50,0	33,1	13,2	46,4	93 %
Alberta	175,0	176,1	21,8	197,8	113 %
Colombie-Britannique	145,0	126,6	21,7	148,4	102 %
Yukon	1,8	S.O.[5]	S.O. [5]	S.O.[5]	S.O. [5]
Territoires du Nord-Ouest	1,4	1,0	0,1	1,1	79 %
Nunavut	0,75	S.O.[6]	S.O. [6]	S.O.[6]	S.O. [6]
Totaux par catégories	**746,95**	**596,7**	**259,7**	**856**	**115 %**

Remarques :

[1] Les activités réalisées dans le cadre du PFCEA se sont traduites par 20 167 retours au travail et 24 millions de dollars en prestations non versées. Ces montants sont exclus des totaux provinciaux.

[2] Les cibles ne concernent que les clients réguliers qui ont bénéficié des PEMS.

[3] La catégorie « Autres » comprend toutes les autres PEMS. Les données relatives au volet Apprentis du DC sont présentées séparément parce que ces deux mesures nécessitent une méthode de calcul différente pour établir le nombre de retours au travail.

[4] Certains chiffres des prestations non versées ont été arrondis.

[5] Les chiffres pour le Yukon ne sont pas disponibles.

[6] Les chiffres pour le Nunavut ne sont pas disponibles.

Source : Ensemble des données sur les résultats.

Annexe 3.15 – Retours au travail par types de services au titre des PEMS[1]

Service, objectifs provinciaux/ territoriaux et résultats par rapport aux objectifs (%)	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Alb.	Sask.	C.-B.3	Yn[4]	T.N.-O.[3]	Nt[5]	AC	Totaux
Subventions salariales ciblées	231	285	329	405	1 863	0	21	0	42	1 509	0	11	0	S.O.	**4 696**
Aide au travail indépendant	77	89	312	183	647	0	8	14	55	188	0	5	0	S.O.	**1 578**
Partenariats pour la création d'emplois	86	12	39	0	0	7	64	0	0	21	0	0	0	S.O.	**229**
Développement des compétences – régulier	451	1 141	611	6 223	6 573	2 217	1 357	1 193	654	4 142	0	20	0	S.O.	**24 582**
Développement des compétences – apprentis[2]	711	298	1 171	1 539	0	14 949	2 396	2 431	12 154	10 156	4	84	1	S.O.	**45 894**
Suppléments de rémunération ciblés	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	S.O.	**0**
Services d'emploi	331	715	2 358	275	15 121	40 607	515	186	961	1 940	0	3	6	S.O.	**63 018**
Counselling individuel	292	275	202	3 368	425	357	2 324	2 046	7 539	968	0	74	0	S.O.	**17 870**
Retours au travail – total	**2 179**	**2 815**	**5 022**	**11 993**	**24 629**	**58 137**	**6 685**	**5 870**	**21 405**	**18 924**	**S.O. [4]**	**197**	**S.O.[5]**	**S.O.**	**157 867**
Objectifs	3 000	2 947	5 700	9 000	S.O.	30 000	5 000	11 800	16 000	22 000	150	250	125	S.O.	**105 447**
Résultats par rapport aux objectifs (%)	**73 %**	**96 %**	**88 %**	**133 %**	**S.O.**	**194 %**	**134 %**	**50 %**	**134 %**	**86 %**	**S.O. [4]**	**79 %**	**S.O.[5]**	**S.O.**	**150 %**

Remarque :

[1] Les résultats se rapportant uniquement au PFCEA n'étaient pas disponibles.

[2] Les résultats concernant le volet Apprentis du DC diffèrent de ceux présentés à l'annexe 3.14. Les résultats figurant dans la présente annexe se rattachent au dernier service auquel un client a participé. La participation aux prestations d'emploi se substitue à la participation aux services d'emploi.

[3] En raison de la différence de méthodologie, ces chiffres sont différents du résultat de la DGOP.

[4] Les chiffres pour le Yukon ne sont pas disponibles.

[5] Les chiffres pour le Nunavut ne sont pas disponibles.

Source : Ensemble des données sur les résultats et Système commun pour les subventions et les contributions (SCSC).

ANNEXE 4

Administration du régime

Annexe 4.3.1a : Services électroniques : Pourcentage de prestataires recevant des prestations par dépôt direct 549

Annexe 4.3.1b : Points de service pour la prestation du régime d'assurance-emploi 549

Annexe 4.3.1c : Prestation de services : Demandes d'assurance-emploi déposées en personne (en millions) 549

Annexe 4.3.1d : Prestation de services : Demandes d'assurance-emploi à l'aide de eServiceCanada (en milliers) 550

Annexe 4.3.1e : Services mobiles et de liaison aux communautés : Travailleurs confrontés à des licenciements collectifs qui ont été rejoints 550

Annexe 4.3.1f : Services mobiles et de liaison aux communautés : Toutes les séances d'information sur l'assurance-emploi ; citoyens 550

Annexe 4.3.1g : Services mobiles et de liaison aux communautés : Nombre d'employeurs joints 551

Annexe 4.3.1h : Services mobiles et de liaison aux communautés : Nombre de séances sur le travail partagé ; citoyens 551

Annexe 4.3.1i : Services mobiles et de liaison aux communautés : Demandes d'assurance-emploi présentées dans des centres d'appui des services mobiles (en milliers) 551

Annexe 4.3.2a : Centres d'appels : Demandes de renseignements réglées à l'aide du système de réponse vocale de l'assurance-emploi (en millions) 551

Annexe 4.3.2b : Centres d'appels : appels auxquels le centre d'appel de l'assurance-emploi a répondu (en millions) 551

Annexe 4.3.2c : Centres d'appels : Clients tentant de communiquer avec un agent du centre d'appels 552

Annexe 4.3.2d : Centres d'appels : Résolution au premier contact – Centre d'appels de l'assurance-emploi 552

Annexe 4.3.3a : Services électroniques : Pourcentage de demandes présentées en ligne 552

Annexe 4.3.3b : Prestation de services : Sessions dans Mon dossier Service Canada (en millions) 552

Annexe 4.3.3c : Prestation de services : Pourcentage de prestataires d'assurance-emploi qui ont accédé à Mon dossier Service Canada 552

Annexe 4.3.4a : Sondage sur l'expérience client – Évolution de la satisfaction globale à l'égard du mode de prestation de services d'assurance-emploi 553
Annexe 4.3.4b : Sondage sur l'expérience client – Évolution de la satisfaction globale concernant l'assurance-emploi, par région 553
Annexe 4.3.4c : Sondage sur l'expérience client – Pourcentage d'utilisation des modes de prestation de services par les clients de l'assurance-emploi à l'étape de prise des renseignements 553
Annexe 4.3.4d : Sondage sur l'expérience client – Pourcentage d'utilisation des modes de prestation de services par les clients de l'assurance-emploi à l'étape de la demande 554
Annexe 4.3.4e : Sondage sur l'expérience client – Pourcentage d'utilisation des modes de prestation de services par les clients de l'assurance-emploi à l'étape du suivi 554
Annexe 4.4.1a : Relevés d'emploi : Pourcentage de répartition des relevés d'emploi papier et des relevés d'emploi électroniques 554
Annexe 4.4.1b : Relevés d'emploi électroniques : Nombre de nouvelles inscriptions au RE Web 554
Annexe 4.4.1c : Relevés d'emploi électroniques : Nombre de relevés d'emploi transmis par voie électronique par les employeurs 555
Annexe 4.4.2a : Traitement des demandes d'assurance-emploi : Nombre de demandes traitées 555
Annexe 4.4.2b : Traitement des demandes d'assurance-emploi : Rapidité du paiement (%) 555
Annexe 4.4.2c : Services électroniques : Demandes partiellement ou entièrement automatisées (%) 555
Annexe 4.5.1a : Vérification de l'exactitude des paiements liés à l'assurance-emploi : Répercussions financières estimées des erreurs et taux d'erreur estimé, par source (sur la base de l'échantillon de la VEP) 556
Annexe 4.6.2a : Division générale du TSS – Appels relatifs à l'assurance-emploi 556
Annexe 4.6.2b : Division générale du TSS : dossier complet à la décision envoyé (excluant les appels collectifs) 556
Annexe 4.6.2c : Division générale du TSS : décisions rendues dans les 15 jours qui suivent une audience (à l'exclusion des appels collectifs) 557
Annexe 4.6.2d : Division générale du TSS : décisions rendues dans les 15 jours qui suivent une audience (incluant les appels collectifs) 557
Annexe 4.6.2e : Division générale du TSS : décisions contestées devant la Division d'appel 557
Annexe 4.6.2f : Division d'appel du TSS : dossier complet à la décision envoyé (excluant les appels collectifs) 557
Annexe 4.6.2g : Division d'appel du TSS, respect de la norme de service relative aux décisions finales (excluant les appels collectifs) 558

Annexe 4.3.1a : Services électroniques : Pourcentage de prestataires recevant des prestations par dépôt direct

Région	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
Atlantique	97,5	97,7	96,9	97,4	97,9	0,5 %
Québec	96,5	96,6	94,5	95,9	96,5	0,6 %
Ontario	96,4	96,6	95,4	96,6	97,3	0,7 %
Ouest	95,7	96,0	94,9	96,2	96,8	0,6 %
Canada	96,4	96,6	95,2	96,4	97,1	0,7 %

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

[1] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Annexe 4.3.1b : Points de service pour la prestation du régime d'assurance-emploi[1]

Région	2018–19	2019–20*	2020–21*	2021–22*	2022–23**	% de changement[2]
Atlantique	84	84	84	57	84	47,4 %
Québec	92	92	93	75	98	30,7 %
Ontario	165	163	162	87	173	98,9 %
Ouest	238	240	240	113	245	116,8 %
Canada	579	579	579	332	600	80,7 %

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

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

[1] Les valeurs représentent les points de service existants en date du 31 mars de chaque exercice. Les points de service comprennent les Centres Service Canada, les sites de services mobiles réguliers et les partenaires de prestation de services. Les points de service de passeport des Centres Service Canada n'offrent pas d'appui relatif à l'assurance-emploi.

[2] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

*En date du 31 mars 2022, les sites de services mobiles réguliers n'avaient pas été rouverts en raison des mesures de santé et de sécurité liées à la pandémie de la COVID-19; ils ne sont donc pas inclus dans le total.

**En date du 31 mars 2023, 205 sites de services mobiles réguliers avaient repris leurs activités.

Annexe 4.3.1c : Prestation de services : Demandes d'assurance-emploi déposées en personne[1] (en millions)

Région	2018–19	2019–20	2020–21[3]	2021–22	2022–23	% de changement[2]
Atlantique	0,6	0,6	0,09	0,14	0,2	42,9 %
Québec	1,2	1,2	0,28	0,36	0,46	27,8 %
Ontario	0,9	1,0	0,16	0,17	0,22	29,4 %
Ouest	1,1	1,1	0,18	0,21	0,24	14,3 %
Canada	3,8	3,9	0,7	0,88	1,13	28 %

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

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

[1]Les statistiques comprennent les clients recevant un service en personne (dans un Centre Service Canada ou à un site de services mobiles réguliers) et ceux qui utilisent l'ordinateur d'un poste d'accès de service aux citoyens (PASC); par conséquent, ces valeurs pourraient correspondre à plusieurs demandes provenant d'un même client.

[2] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

[3]En raison de la pandémie de la COVID-19, les Centres Service Canada ont été fermés en mars 2020. Les volumes d'assurance-emploi pour 2021–22 comprennent uniquement les activités qui ont eu lieu dans les Centres Service Canada à la suite d'un rendez-vous ou depuis leur réouverture échelonnée qui a commencé en juillet 2020. En réponse à la pandémie, eServiceCanada a été lancé en mars 2020, permettant aux clients de demander de l'aide pour l'assurance-emploi en remplissant un formulaire en ligne. Une fois le formulaire soumis, un agent appelait le client dans les deux jours ouvrables pour lui fournir de l'aide ou, au besoin, pour prendre rendez-vous avec un agent dans un Centre Service Canada. Il convient de préciser que les volumes d'eServiceCanada ne font pas partie de ce tableau.

Annexe 4.3.1d : Prestation de services : Demandes d'assurance-emploi à l'aide de eServiceCanada (en milliers)

Région	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[2]
Atlantique	556	134	47	-65,3 %
Québec	353	203	96	-52,7 %
Ontario	528	257	115	-55,1 %
Ouest	160	273	120	-55,9 %
Demandes provenant de l'extérieur du Canada	5	7	3	-48,5 %
Canada	1 603	875	382	-56,3 %

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

Source : Service Canada, eServiceCanada, données administratives sur l'assurance-emploi provenant de Microsoft Dynamics.

[1] Ces valeurs pourraient correspondre à plusieurs demandes d'un même client. Les données comprennent tous les services d'assurance-emploi demandés par les clients lorsqu'ils remplissent le formulaire eServiceCanada sur Canada.ca.

[2] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Détail de l'annexe : Cette annexe porte sur la prestation de services. Les demandes d'assurance-emploi à l'aide de eServiceCanada (lorsque le Ministère a répondu à des demandes de services d'assurance-emploi à partir de eServiceCanada) diffèrent du nombre de clients de l'assurance-emploi consignés dans les rapports de eServiceCanada (p. ex., clients de l'assurance-emploi). Une ou plusieurs demandes d'assurance-emploi par l'entremise de eServiceCanada peuvent être attribuées à un client de l'assurance-emploi.

Annexe 4.3.1e : Services mobiles et de liaison aux communautés : Travailleurs confrontés à des licenciements collectifs qui ont été rejoints

Région	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
Atlantique	781	1 437	249	116	92	-20,7 %
Québec	2 811	3 018	5 864	2 561	947	-63,0 %
Ontario	2 363	3 720	1 239	1 158	1 667	44,0 %
Ouest	1 247	2 494	1 239	51	991	1843,1 %
Canada	7 202	10 669	8 976	3 886	3 697	-4,9 %

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

[1] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Annexe 4.3.1f : Services mobiles et de liaison aux communautés : Toutes les séances d'information sur l'assurance-emploi ; citoyens

Région	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23*	% de changement[1]
Atlantique	115	155	116	78	61	-21,8 %
Québec	197	271	381	251	211	-15,9 %
Ontario	228	380	208	93	147	58,1 %
Ouest	156	170	121	44	133	202,3 %
Canada	696	976	826	466	552	18,5 %

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

[1] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

*Remarque : Le total pour 2022–23 inclut les travailleurs étrangers temporaires, qui étaient exclus auparavant.

Annexe 4.3.1g : Services mobiles et de liaison aux communautés : Nombre d'employeurs joints

Région	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
Atlantique	21	109	156	38	4	-89,5 %
Québec	120	272	1 704	716	2 750	284,1 %
Ontario	105	298	1 943	625	178	-71,5 %
Ouest	32	86	498	90	4	-95,6 %
Canada	278	765	4 301	1 469	2 936	99,9 %

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

[1] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23

Annexe 4.3.1h : Services mobiles et de liaison aux communautés : Nombre de séances sur le travail partagé ; citoyens

Région	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
Atlantique	4	12	84	21	10	-52,4 %
Québec	48	65	238	142	129	-9,2 %
Ontario	18	48	39	10	8	-20,0 %
Ouest	0	10	3	0	0	0,0 %
Canada	70	135	364	174	147	-15,5 %

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

[1] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Annexe 4.3.1i : Services mobiles et de liaison aux communautés : Demandes d'assurance-emploi présentées dans des centres d'appui des services mobiles (en milliers)

Région	2020–21	2021–22	2022–23
Atlantique	1,4	0,8	1
Québec	3,3	2,2	2,85
Ontario	4,2	1,9	1,4
Ouest	20,8	11,5	9,8
Canada	29,7	16,5	15,1

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

Source : Service Canada, Centre d'appui aux services mobiles, données administratives sur l'assurance-emploi provenant d'ATOM.

[1] Ces valeurs pourraient correspondre à plusieurs demandes d'un même client.

Annexe 4.3.2a : Centres d'appels : Demandes de renseignements réglées à l'aide du système de réponse vocale de l'assurance-emploi (en millions)

Exercice financier	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
Canada	15,9	19,8	25,6	14,1	10,0	-29,1 %

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

[1] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Annexe 4.3.2b : Centres d'appels : appels auxquels le centre d'appel de l'assurance-emploi a répondu (en millions)

Exercice financier	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
Canada	4,6	4,4	5,6	7,2	6,2	-13,9 %

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

[1] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Annexe 4.3.2c : Centres d'appels : Clients tentant de communiquer avec un agent du centre d'appels

Exercice financier	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23
Demandes de parler à un agent	8 817 886	14 006 552	21 580 151	9 432 283	7 810 505
Appels pour lesquels un client n'a pas pu parler à un agent	3 189 609	8 298 993	10 816 735	117 325	22 422
Appels abandonnés	979 761	1 303 770	5 150 382	2 132 887	1 602 997
Appels auxquels un agent a répondu	4 648 516	4 403 789	5 613 034	7 178 811	6 175 527

Source : Emploi et Développement social Canada

Annexe 4.3.2d : Centres d'appels : Résolution au premier contact – Centre d'appels de l'assurance-emploi

Exercice financier	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	Changement[1]
Canada	81,5 %	77,3 %	84,9 %	83,4 %	87,8 %	4,4 %

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

[1] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Annexe 4.3.3a : Services électroniques : Pourcentage de demandes présentées en ligne

Région	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
Atlantique	99,3	99,2	98,6	98,2	98,4	0,2 %
Québec	98,6	98,9	98,1	97,4	96,9	-0,5 %
Ontario	98,8	99,2	98,6	97,8	98,4	0,6 %
Ouest	99,0	99,2	98,6	97,9	98,6	0,7 %
Canada	98,9	99,1	98,5	97,7	98,1	0,4 %

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

[1] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Annexe 4.3.3b : Prestation de services : Sessions dans Mon dossier Service Canada (en millions)

Exercice financier	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[2]
Canada	32,2	37,2	80,1	38,2	32,5	-14,9 %

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

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

[1] La répartition par région pour les connexions à MDSC n'est pas disponible. Le système de suivi des données utilisé pour Mon dossier Service Canada est un portail d'information sécurisé; Service Canada n'effectue donc pas de suivi des renseignements d'identification des clients à ce portail. Les renseignements d'identification des clients seraient requis afin de saisir des données régionales.

[2] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Annexe 4.3.3c : Prestation de services : Pourcentage de prestataires d'assurance-emploi qui ont accédé à Mon dossier Service Canada

Région	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
Canada	38,0	39,1	34,8	28,0	36,6	30,7 %

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

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

[1] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Annexe 4.3.4a : Sondage sur l'expérience client – Évolution de la satisfaction globale à l'égard du mode de prestation de services d'assurance-emploi

Satisfaction à l'égard du mode de prestation de services d'assurance-emploi	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
Satisfaction à l'égard du mode de prestation en personne	80 %	82 %	77 %	73 %	73 %	0 %
Satisfaction à l'égard du mode de prestation en ligne	79 %	71 %	77 %	71 %	72 %	1 %
Satisfaction à l'égard du mode de prestation du centre d'appels spécialisé	74 %	59 %	70 %	63 %	71 %	8 %
Satisfaction générale	80 %	77 %	84 %	76 %	78 %	2 %

Source : Sondage sur l'expérience client de Service Canada, 2022–23.

[1] Différence de pourcentage entre 2021–22 et 2022–23

Annexe 4.3.4b : Sondage sur l'expérience client – Évolution de la satisfaction globale concernant l'assurance-emploi, par région

Satisfaction globale et régionale à l'égard du régime d'assurance-emploi	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
Atlantique	83 %	74 %	89 %	78 %	90 %	12 %
Québec	85 %	84 %	81 %	75 %	75 %	0 %
Ontario	79 %	75 %	86 %	75 %	78 %	3 %
Ouest/Territoires	77 %	74 %	81 %	76 %	75 %	-1 %
Canada	80 %	77 %	84 %	76 %	78 %	2 %

Source : Sondage sur l'expérience client de Service Canada, 2022–23.

[1] Différence de pourcentage entre 2021–22 et 2022–23

Annexe 4.3.4c : Sondage sur l'expérience client – Pourcentage d'utilisation des modes de prestation de services par les clients de l'assurance-emploi à l'étape de prise des renseignements

Mode de prestation[3]	2018–19[2]	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
En personne	-	42 %	13 %	14 %	19 %	5 %
En ligne	-	71 %	83 %	83 %	86 %	3 %
Centre d'appels spécialisés	-	20 %	20 %	19 %	23 %	4 %
Courrier	-	8 %	8 %	11 %	10 %	-1 %
eServiceCanada	-	-	7 %	6 %	5 %	-1 %

Source : Sondage sur l'expérience client de Service Canada, 2022–23.

[1]Différence de pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

[2]Données non disponibles pour 2018–19.

[3] Les taux d'utilisation des modes de prestation de services indiquent la part des clients de l'assurance-emploi qui ont utilisé un mode de prestation de services en particulier. Les clients peuvent utiliser plus d'un mode de prestation de services à chaque étape de leur parcours.

Annexe 4.3.4d : Sondage sur l'expérience client – Pourcentage d'utilisation des modes de prestation de services par les clients de l'assurance-emploi à l'étape de la demande

Mode de prestation[3]	2018–19[2]	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
En personne	-	44 %	7 %	8 %	12 %	4 %
En ligne	-	69 %	94 %	94 %	91 %	-3 %
Centre d'appels spécialisés	-	15 %	16 %	19 %	23 %	4 %
Courrier	-	3 %	3 %	5 %	4 %	-1 %
eServiceCanada	-	-	5 %	6 %	5 %	-1 %

Source : Sondage sur l'expérience client de Service Canada, 2022–23.

[1]Différence de pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

[2] Données non disponibles pour 2018–19.

[3] Les taux d'utilisation des modes de prestation de services indiquent la part des clients de l'assurance-emploi qui ont utilisé un mode de prestation de services en particulier. Les clients peuvent utiliser plus d'un mode de prestation de services à chaque étape de leur parcours.

Annexe 4.3.4e : Sondage sur l'expérience client – Pourcentage d'utilisation des modes de prestation de services par les clients de l'assurance-emploi à l'étape du suivi

Mode de prestation[3]	2018–19[2]	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
En personne	-	40 %	11 %	17 %	19 %	2 %
En ligne	-	62 %	56 %	59 %	61 %	2 %
Centre d'appels spécialisés	-	75 %	71 %	79 %	77 %	-2 %
Courrier	-	11 %	9 %	6 %	6 %	0 %
eServiceCanada	-	-	34 %	31 %	20 %	-11 %

Source : Sondage sur l'expérience client de Service Canada, 2022–23.

[1]Différence de pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

[2] Données non disponibles pour 2018–19.

[3] Les taux d'utilisation des modes de prestation de services indiquent la part des clients de l'assurance-emploi qui ont utilisé un mode de prestation de services en particulier. Les clients peuvent utiliser plus d'un mode de prestation de services à chaque étape de leur parcours.

Annexe 4.4.1a : Relevés d'emploi : Pourcentage de répartition des relevés d'emploi papier et des relevés d'emploi électroniques

Exercice financier	Relevés d'emploi électroniques – Canada (% total)	Relevés d'emploi papier – Canada (% total)
2018–19	92,3	7,7
2019–20	94,6	5,4
2020–21	95,6	4,4
2021–22	97,5	2,5
2022–23	98,0	2,0
Comparaison par rapport à l'année précédente[1]	+0,5 %	-0,5 %

Source : Base de données unique sur les relevés d'emploi, Service corporatif d'information sur les clients (SCIC ou Accès facile) – Tableau sommaire sur les employeurs (Remarque : Deuxième copie des relevés d'emploi papier chargés dans le SCIC).

[1]Différence de pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Annexe 4.4.1b : Relevés d'emploi électroniques : Nombre de nouvelles inscriptions au RE Web

Exercice financier	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
Canada	39 949	45 849	84 699	40 231	42 939	6,7 %

Source : Base de données unique sur les relevés d'emploi, Service corporatif d'information sur les clients (SCIC ou Accès facile) – Tableau sommaire sur les employeurs (Remarque : Deuxième copie des relevés d'emploi papier chargés dans le SCIC).

[1] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Annexe 4.4.1c : Relevés d'emploi électroniques : Nombre de relevés d'emploi transmis par voie électronique par les employeurs[1]

Exercice financier	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[2]
Canada	9 800 954	12 808 991	12 237 632	12 203 454	11 737 128	-3,8 %

Source : Base de données unique sur les relevés d'emploi, Service corporatif d'information sur les clients (SCIC ou Accès facile) – Tableau sommaire sur les employeurs (Remarque : Deuxième copie des relevés d'emploi papier chargés dans le SCIC).

[1] Les relevés d'emploi électroniques comprennent les relevés d'emploi électroniques et les relevés d'emploi électroniques produits au moyen du Transfert automatisé protégé (TAP).

[2] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Annexe 4.4.2a : Traitement des demandes d'assurance-emploi : Nombre de demandes traitées

Région	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
Atlantique	382 382	404 778	678 144	407 942	367 505	-9,9 %
Québec	767 231	914 938	2 014 639	917 832	794 598	-13,4 %
Ontario	875 406	1 066 065	2 873 316	1 148 588	967 693	-15,7 %
Ouest	786 678	939 753	2 392 358	912 839	845 848	-7,3 %
Canada	2 811 697	3 325 534	7 958 457	3 387 201	2 975 644	-12,2 %

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

[1] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Annexe 4.4.2b : Traitement des demandes d'assurance-emploi : Rapidité du paiement (%)

Région	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
Atlantique	86,6	86,8	93,1	88,3	85,2	-3,5 %
Québec	80,2	79,5	89,0	84,3	74,2	-12,0 %
Ontario	79,3	79,7	88,8	86,2	76,3	-11,5 %
Ouest	77,2	77,4	87,5	84,1	74,0	-12,0 %
Canada	80,0	80,0	88,8	85,4	76,2	-10,8 %

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

[1] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Annexe 4.4.2c : Services électroniques : Demandes partiellement ou entièrement automatisées (%)

Région	2018–19	2019–20	2020–21	2021–22	2022–23	% de changement[1]
Atlantique	80,1	81,4	89,5	80,9	78,2	-3,3 %
Québec	72,4	76,0	88,6	80,0	69,6	-13,0 %
Ontario	72,3	77,0	89,3	76,0	70,2	-7,6 %
Ouest	69,6	74,6	88,5	74,9	69,5	-7,2 %
Canada	72,6	76,6	88,9	77,4	70,8	-8,5 %

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

[1] Variation en pourcentage entre 2021–22 et 2022–23.

Annexe 4.5.1a : Vérification de l'exactitude des paiements liés à l'assurance-emploi : Répercussions financières estimées des erreurs et taux d'erreur estimé, par source (sur la base de l'échantillon de la VEP)

Exercice financier	2021–22	2022–23
Montant total des prestations d'assurance-emploi	37,8 G$	20,0 G$
Taux d'exactitude des paiements liés à l'assurance-emploi	94,0 %	94,5 %

Erreurs par sources	Incidence financière estimée (en millions de dollars) pour 2021–22	Taux d'erreur estimée pour 2021–22	Incidence financière estimée (en millions de dollars) pour 2022–23	Taux d'erreur estimé pour 2022–23
Prestataire	1 604,9 $	4,2 %	538,2 $	2,7 %
Employeur	226,0 $	0,6 %	199,5 $	1,0 %
EDSC	427,3 $	1,1 %	357,5 $	1,8 %
Total	2,2 G$	6,0 %	1,09 G$	5,5 %

Remarque : La méthode d'échantillonnage du programme de VEP a été modifiée : au cours de 2021–22, une combinaison d'échantillonnage en unités monétaires (EUM) et d'échantillonnage aléatoire simple (EAS) a été utilisée, car il s'agissait d'une période de transition. Toutefois, au cours de 2022–23, la méthode d'échantillonnage a été entièrement modifiée, et le programme a utilisé l'EAS tout au long de l'exercice financier.

Par conséquent, il convient de faire preuve de grande prudence en ce qui a trait à l'analyse des tendances ou à tout autre type d'analyse basée sur des comparaisons ou des changements d'une année sur l'autre, ou encore aux chiffres ventilés concernant la source d'erreur ou le type de prestation, en raison des changements apportés à la méthodologie d'échantillonnage et à la taille des échantillons.

Annexe 4.6.2a : Division générale du TSS – Appels relatifs à l'assurance-emploi

Renseignements sur l'appel	Nombre d'appels réguliers	Nombre d'appels collectifs	Nombre total d'appels
Appels en cours au 31 mars 2022	845	398	1 243
Appels reçus	3 974	16	3 990
Appels conclus	3 197	201	3 398
Appels en cours au 31 mars 2023	1 622	213	1 835

Remarque : les volumes répertoriés diffèrent du rapport de progrès, car le rapport de progrès exclut les appels collectifs.

Annexe 4.6.2b : Division générale du TSS : dossier complet à la décision envoyé (excluant les appels collectifs)

Exercice financier	Délai moyen entre le moment où le dossier est complet et celui où la décision est envoyée (jours)	Pourcentage de dossiers conformes à la norme de service
2018–19	144	11,7 % (538)
2019–20	51	58,9 % (2 163)
2020–21	37	79,4 % (1 441)
2021–22	43	68,8 % (1 660)
2022–23	113,1	7,4 % (223)

Remarque : L'objectif est de rendre 80 % des décisions dans les 45 jours suivant la date de dépôt de l'appel auprès du Tribunal.

Annexe 4.6.2c : Division générale du TSS : décisions rendues dans les 15 jours qui suivent une audience (à l'exclusion des appels collectifs)

Exercice financier	Délai moyen entre l'audience et l'envoi de la décision (jours)	Pourcentage de dossiers conformes à la norme de service (nombre de dossiers)*
2018–19	23,6	48,8 % (2 025)
2019–20	14,0	73,0 % (2 447)
2020–21	8,8	86,2 % (1 400)
2021–22	9,0	82,5 % (1 839)
2022–23	17,7	61,2 % (1 564)

Remarque : L'objectif est de prendre 80 % des décisions dans les 15 jours suivant la tenue de l'audience.

**Erratum :* Les données de cette colonne ont été consignées incorrectement dans le rapport de 2021–22. Les données de l'exercice visé par le présent rapport sont confirmées et validées.

Annexe 4.6.2d : Division générale du TSS : décisions rendues dans les 15 jours qui suivent une audience (incluant les appels collectifs)

Exercice financier	Délai moyen entre l'audience et l'envoi de la décision (jours)	Pourcentage de dossiers conformes à la norme de service (nombre de dossiers)*
2018–19	24,4	48,3 % (2 059)
2019–20	27,0	65,0 % (2 471)
2020–21	9,1	84,6 % (1 402)
2021–22	9,0	83,0 % (1 841)
2022–23	18,6	59,4 % (1 567)

Remarque : L'objectif est de prendre 80 % des décisions dans les 15 jours suivant la tenue de l'audience.

**Erratum :* Les données de cette colonne ont été consignées incorrectement dans le rapport de 2021–22. Les données de l'exercice visé par le présent rapport sont confirmées et validées.

Annexe 4.6.2e : Division générale du TSS : décisions contestées devant la Division d'appel

Renseignements sur l'appel	Nombre d'appels réguliers	Nombre d'appels collectifs	Nombre total d'appels
Appels en cours au 31 mars 2022	140	0	140
Appels reçus	770	108	878
Appels conclus	679	108	787
Appels en cours au 31 mars 2023	231	0	231

Annexe 4.6.2f : Division d'appel du TSS : dossier complet à la décision envoyé (excluant les appels collectifs)

Exercice financier	Délai moyen entre le moment où le dossier est complet et celui où l'autorisation d'interjeter appel est envoyée (jours)	Pourcentage de dossiers conformes à la norme de service (Nombre de fichiers)
2018–19	48,1	74,2 % (328)
2019–20	27,6	86,6 % (432)
2020–21	21,6	94,8 % (183)
2021–22	23,1	94,7 % (267)
2022–23	41,3	64,3 % (495)

Remarque : L'objectif est de rendre 80 % des décisions dans les 45 jours suivant la date de dépôt de l'appel auprès de la Division d'appel.

Annexe 4.6.2g : Division d'appel du TSS, respect de la norme de service relative aux décisions finales (excluant les appels collectifs)

Exercice financier	Délai moyen entre le moment où l'autorisation d'interjeter appel est accordée et le moment où la décision finale est rendue (jours)	Pourcentage de dossiers conformes à la norme de service (nombre de dossiers)
2018–19	144,2	62,7 % (94)
2019–20	106,3	86,1 % (211)
2020–21	77,1	96,5 % (111)
2021–22	89,0	93,9 % (107)
2022–23	105	80,8 % (229)

Remarque : L'objectif est de rendre une décision finale dans les 150 jours suivant l'autorisation d'interjeter appel.

ANNEXE 5

Données financières de l'assurance-emploi

Annexe 5.1 Compte des opérations de l'assurance-emploi 560

Annexe 5.1 – Compte des opérations de l'assurance-emploi (en millions de dollars)

État des résultats et de l'excédent (ou du déficit) accumulé pour l'exercice terminé le 31 mars[1]

Compte des opérations	**2020-21**	**2021-22**	**2022-23**
Cotisations	22 880,9	24 304,7	27 422,1
Intérêts[2]	15,4	19,1	29,5
Pénalités	0,2	10,0	21,3
Total – revenus et financement	**22 896,5**	**24 333,7**	**27 472,9**
Dépenses[3]			
Prestations régulières	24 407,4	28 689,8	12 090,5
Prestations pour pêcheurs	349,2	366,2	384,9
Prestations pour Travail partagé	173,4	89,3	31,1
Prestations spéciales pour les employés assurés	6 596,1	7 802,5	7 156,1
Prestations parentales[4]	3 146,9	3 645,4	3 555,3
Prestations de maladie	1 990,9	2 469,0	2 047,1
Prestations de maternité	1 303,3	1 503,5	1 386,2
Autres prestations spéciales[5]	155,1	184,7	167,5
Prestations spéciales pour les travailleurs autonomes	12,4	16,7	15,1
Total des prestations de revenu	**31 538,5**	**36 964,5**	**19 677,8**
Moins : remboursement des prestations[6]	**(269,8)**	**(513,3)**	**(262,6)**
Total Partie I : prestations d'assurance-emploi	**31 268,7**	**36 451,3**	**19 415,2**
Total partie II: prestations d'emploi et mesures de soutien			
Prestations d'emploi[7]	2 300,0	2 375,0	2 344,2
Mesures de soutien	143,4	137,3	145,5
Partenariats du marché du travail	141,2	135,4	143,9
Recherche et innovation	2,2	1,9	1,7
Total Partie II : prestations d'emploi et mesures de soutien	**2 443,4**	**2 512,3**	**2 489,8**
Prestation d'assurance-emploi d'urgence[8]	**24 644,3**	**(40,5)**	**(69,5)**
Frais d'administration			
Emploi et Développement social Canada – frais reliés au personnel	1 361,9	1 462,1	1 509,5
Emploi et Développement social Canada – frais non reliés au personnel	600,1	601,5	625,8
Agence du revenu du Canada – perception des cotisations et décisions	280,3	260,5	244,9
Secrétariat du Conseil du Trésor – Régimes de soins de santé et d'assurance de la fonction publique	103,3	117,8	129,9
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs – Tribunal de la sécurité sociale	14,0	13,6	16,4
Services administratifs des tribunaux judiciaires	1,0	0,8	1,7
Moins : recouvrement des frais auprès du Régime de pensions du Canada (RPC) pour la gestion du registre des numéros d'assurance sociale	(4,7)	(-7,9)	(7,2)
Total des frais d'administration : apparentés	**2 355,9**	**2 448,5**	**2 520,9**
Total des frais d'administration : parties externes (frais d'administration engagés par les provinces et les territoires relatifs aux EDMT)	**191,8**	**191,8**	**189,0**
Total des frais d'administration	**2 547,7**	**2 640,2**	**2 709,9**

(suite à la page suivante)

Annexe 5.1 (suite)

Compte des opérations	2020-21	2021-22	2022-23
Total – revenus et financement	**22 896,5**	**24 333,7**	**27 472,9**
Dépenses : prestations d'assurance-emploi (partie I)	31 268,7	36 451,3	19 415,2
Dépenses : prestations d'emploi et mesures de soutien (partie II)	2 443,4	2 512,3	2 489,8
Dépenses : Prestation d'assurance-emploi d'urgence	24 644,3	(40,5)	(69,5)
Frais d'administration	2 547,7	2 640,2	2 709,9
Créances douteuses	934,3	(58,4)	(350,5)
Total – dépenses	**61 838,3**	**41 504,9**	**24 194,9**
Financement du Gouvernement du Canada – Prestation d'assurance-emploi d'urgence[9]	**27 331,4**	**(94,7)**	**(483,4)**
Résultat net de l'exercice	**(11 610,3)**	**(17 265,9)**	**2 794,7**
Excédent (déficit) accumulé au début de l'exercice	**3 904,5**	**(7 705,8)**	**(24 971,7)**
Excédent (déficit) accumulé à la fin de l'exercice	**(7 705,8)**	**(24 971,7)**	**(22 177,0)**

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

[1] Les libellés des postes comptables dans cette annexe ont été harmonisés avec la terminologie utilisée ailleurs dans ce rapport et peuvent donc différer de ceux apparaissant dans les Comptes public du Canada.

[2] Les intérêts comprennent les intérêts accumulés sur les créances en souffrance.

[3] Les dépenses indiquées au chapitre II du présent rapport sont fondées sur des données administratives. Elles peuvent différer de celles qui sont consignées dans les états financiers du Compte des opérations de l'assurance-emploi, qui sont intégrés aux Comptes publics du Canada, en raison de différences d'ordre méthodologique.

[4] Ces prestations comprennent les prestations parentales versées aux parents biologiques et aux parents adoptifs.

[5] Comprend les prestations de compassion et les prestations pour proches aidants.

[6] Ces remboursements correspondent à des prestations remboursées par des prestataires à revenus élevés.

[7] Ces prestations correspondent aux paiements de transfert aux provinces et territoires relatifs aux ententes sur le développement du marché du travail, nets des contributions excédentaires versées lors des exercices antérieurs.

[8] La prestation d'assurance-emploi d'urgence est la partie de la Prestation canadienne d'urgence qui a été administrée par Emploi et Développement social Canada. Les dépenses liées aux prestations d'assurance-emploi d'urgence ont été versées à partir du Compte des opérations de l'assurance-emploi. et sont comptabilisées dans le présent état financier.

[9] En vertu de la section 153.111 de la *Loi sur l'assurance*-emploi, le Compte des opérations de l'a.-e. a été crédité de la somme déterminée par la ministre des Finances qui correspond au coût total de la prestation d'assurance-emploi d'urgence, incluant les coûts liés à cette prestation et celui de son administration. Le financement du Gouvernement du Canada est comptabilisé dans la période au cours de laquelle le transfert a été autorisé. Le financement comptabilisé est composé des dépenses relatives à l'administration de la prestation d'assurance-emploi d'urgence, des coûts supplémentaires associés à l'administration de la prestation d'assurance-emploi d'urgence, des trop-payés établis et des charges liées aux créances douteuses.

Source : Gouvernement du Canada, Comptes publics du Canada 2023, Volume I – Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2023) et rapports des Comptes publics des années antérieures.

ANNEXE 6

Principales études citées dans le rapport

Les chômeurs de long-terme et l'assurance-emploi, portrait et participation à de la formation 564

Les facteurs qui influencent les stratégies de recherche d'emploi des chômeurs canadiens 564

Impacts des mesures temporaires de l'assurance-emploi durant la pandémie: mise à jour et nouveaux résultats 565

Disposition relative au supplément familial de l'assurance-emploi 566

Régimes de prestations supplémentaires de chômage 567

Élimination des exigences touchant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active relatives à l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi 568

Les travailleurs à temps partiel et l'assurance-emploi: comment les relevés d'emploi sont-ils utilisés pour établir une demande d'assurance-emploi? 569

Les travailleurs à temps partiel et l'assurance-emploi: portrait et tendances 570

Profil des participants d'Action Compétences 571

Évaluation des prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi 572

Prestations de compassion: mise à jour (2004/2005 à 2015/2016) 573

Disposition relative au remboursement des cotisations à l'assurance-emploi 574

Rapport actuariel 2023 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi 575

Les chômeurs de long-terme et la formation financée par l'assurance-emploi: participation et résultats 576

Les chômeurs de long-terme et l'assurance-emploi, portrait et participation à de la formation

Auteur(s), Année

EDSC: Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2024

Objectif(s)

Cette étude couvre l'évolution du chômage de long-terme (CLT) au Canada de 2006 à 2022. Elle examine ce concept selon le sexe, l'âge et la province des individus.

Principale(s) constatation(s)

- Au fil du temps, il y a un délai habituel d'environ 10 à 12 mois entre les cycles du taux de chômage (TC) et du taux de chômage de long-terme (TCLT). Le TCLT fluctue beaucoup plus d'un mois à l'autre que le TC.
- Par genres, les hommes ont eu un TCLT supérieur à celui des femmes durant 62 des 68 trimestres à l'étude. L'écart entre hommes et femmes était prononcé durant la récession de 2008-09 et durant la crise pétrolière, mais cet écart était moins marqué durant la pandémie de COVID-19, ce qui suggère que les différences entre les 2 groupes pourraient être expliquées par des facteurs liés à l'industrie.
- En termes d'âge, la population plus âgée (55 ans et plus) a eu le TCLT le plus élevé durant les 68 trimestres à l'étude. Au fil des ans, la population plus âgée a représenté une part de plus en plus grande du CLT. En fait, même si sa part de la population active et du chômage a augmenté, sa part du CLT a augmenté de manière encore plus importante. Cela peut être lié à des facteurs associés à l'évolution des exigences en matière de compétences et à l'inadéquation des compétences chez les personnes âgées.
- Par provinces, Terre-Neuve-et-Labrador ainsi que l'Ontario ont eu des TCLT élevés durant la majorité de la période à l'étude. L'Alberta et la Saskatchewan ont eu des TCLT élevés depuis la crise pétrolière du milieu des années 2010.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Les facteurs qui influencent les stratégies de recherche d'emploi des chômeurs canadiens

Auteur(s), Année

EDSC: Direction de l'information sur le marché du travail, 2024

Objectif(s)

L'objectif principal de cette étude est d'enquêter sur les méthodes de recherche d'emploi des chômeurs canadiens, de comprendre les facteurs déterminants derrière ces méthodes et d'examiner leur efficacité en ce qui a trait au retour à l'emploi de 2015 à 2022.

Principale(s) constatation(s)

Les méthodes de recherche d'emploi préférentielles des chercheurs d'emploi canadiens sont restées essentiellement les mêmes, mais ceux-ci ont adopté des stratégies plus diversifiées au fil du temps.

- Entre 2015 et 2022, les 3 principales méthodes de recherche d'emploi étaient : (i) de consulter les offres d'emploi; (ii) de communiquer directement avec les employeurs; et (iii) de répondre aux offres d'emploi.
- De 2015 à 2022, la proportion de chercheurs d'emploi qui utilisaient des niveaux inférieurs d'intensité de recherche d'emploi diminue. Par exemple, le pourcentage de personnes qui ont recours à une seule méthode a baissé, passant de 43,3 % à 32,9 %, tandis que celui des personnes qui utilisent 3 méthodes a augmenté et est passé de 15,9 % à 20,8 %.

Les méthodes de recherche d'emploi et l'intensité de la recherche d'emploi varient en fonction des caractéristiques sociodémographiques.

- Des différences entre les sexes ont été observées dans les méthodes de recherche d'emploi. Les femmes étaient moins nombreuses que les hommes à communiquer directement avec les employeurs. Les jeunes, notamment ceux âgés de 15 à 44 ans, ont démontré une plus grande intensité de recherche d'emploi en combinant diverses méthodes. De plus, un niveau de scolarité plus élevé était associé à une plus grande intensité dans la recherche d'emploi.

Les méthodes de recherche d'emploi les plus efficaces pour tous les chercheurs d'emploi sont de vérifier auprès des syndicats et de communiquer directement avec les employeurs.

- La vérification auprès des syndicats et la communication directe avec les employeurs sont associées à une plus grande probabilité de réussite; elle représente une augmentation des probabilités de 4,5 % et de 3,4 %, respectivement.
- L'efficacité probable des diverses méthodes de recherche d'emploi diffère en fonction du statut d'admissibilité à l'assurance-emploi. Certaines techniques pratiques, comme répondre à des offres d'emploi et communiquer avec des bureaux privés de placement, ne sont pas associées à une plus grande probabilité de réussite pour les personnes admissibles à l'assurance-emploi.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Impacts des mesures temporaires de l'assurance-emploi durant la pandémie: mise à jour et nouveaux résultats

Auteur(s), Année

EDSC: Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2024

Objectif(s)

Cette étude examine l'impact des 2 différentes séries de mesures temporaires de l'assurance-emploi mises en place en réponse à la pandémie de COVID-19 en ce qui concerne l'accessibilité aux prestations

et le soutien du revenu additionnel fourni aux travailleurs, et estime les coûts additionnels générés par les mesures temporaires.

Principale(s) constatation(s)
Durant la première série de mesures temporaires (demandes établies du 27 septembre 2020 au 25 septembre 2021):

- 12,7 % des demandes de prestations régulières et 9,6 % des demandes de prestations spéciales n'auraient pas été admissibles sans les mesures temporaires.
- 64,6 % des demandes de prestations régulières et 53,7 % des demandes de prestations spéciales ont eu un taux de prestations hebdomadaires plus élevé que celui qu'elles auraient reçu sans les mesures temporaires.
- 45,4 % de toutes les demandes de prestations régulières ont utilisé plus de semaines de prestations régulières que ce dont elles auraient eu droit sans les mesures temporaires; 22,5 % de toutes les demandes régulières ont épuisé les 50 semaines de prestations régulières.

Durant la deuxième série de mesures temporaires (demandes établies du 26 septembre 2021 au 24 septembre 2022):

- 13,3 % des demandes de prestations régulières et 5,2 % des demandes de prestations spéciales n'auraient pas été admissibles sans les mesures temporaires.
- 9,5 % des demandes de prestations régulières et 9,0 % des demandes de prestations spéciales ont bénéficié de la mesure du taux minimum de prestations hebdomadaires de 300 $ (demandes établies du 26 septembre 2021 au 20 novembre 2021).

Le total des coûts additionnels pour les principales mesures temporaires est estimé à 20,6 milliards de dollars (G$): 19,3 G$ pour la première série de mesures et 1,3 G$ pour la deuxième série de mesures.

- Le coût additionnel le plus élevé est relié à la mesure du taux minimum de prestations hebdomadaires de 500 $, avec des coûts de 9,9 G$ pour les demandes de prestations régulières et 933 millions de dollars pour les demandes de prestations spéciales. La mesure du maximum de 50 semaines de prestations régulières a eu un coût additionnel de 4,6 G$.

Disponibilité
Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Disposition relative au supplément familial de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année
EDSC: Direction de l'évaluation, 2024

Objectif(s)
Cette étude identifie les caractéristiques des bénéficiaires du supplément familial de l'assurance-emploi de 2007 à 2022 ainsi que les caractéristiques des nouveaux bénéficiaires potentiels qui auraient été admissibles si les seuils de revenu familial net avaient été ajustés en fonction de l'inflation.

Principale(s) constatation(s)

- La part des bénéficiaires ayant droit au supplément familial (SF) de l'assurance-emploi a diminué, passant de 6,0 % en 2007 à 2,0 % en 2022. L'ajustement du seuil maximum de revenu familial net en fonction de l'inflation augmenterait la part des prestataires ayant droit au SF de 2,2 points de pourcentage (p.p.) en moyenne par année au cours de la période d'étude (à partir de 1,5 p.p. en 2007 à 2,9 p.p. en 2022).
- Les nouveaux bénéficiaires potentiels seraient plus susceptibles d'être plus âgés, d'être des hommes, d'avoir moins d'enfants, de travailler dans les secteurs de la fabrication et de la construction et d'être plus susceptibles d'être célibataire.
- Le supplément hebdomadaire moyen du SF est passé de 40 $ en 2007 à 43 $ en 2022. Si le SF avait été ajusté en fonction de l'inflation, la prestation hebdomadaire moyenne du SF aurait augmenté à 46 $ en 2022. Les prestations du SF moyennes augmenteraient le plus pour les femmes, les prestataires commençant par les prestations de maladie ou de maternité/parentales, les prestataires célibataires, les prestataires de moins de 30 ans, les prestataires du secteur des services et les prestataires résidant dans les provinces de l'Atlantique.
- En moyenne, seulement 51,8 % des prestataires ayant des enfants sous les seuils de la Mesure de faible revenu (MFR) étaient éligibles au SF. Cette part a diminué au cours de la période d'étude, passant de 61,0 % en 2007 à 30,7 % en 2021. Si le seuil du SF était ajusté en fonction de l'inflation, la proportion de prestataires ayant des enfants sous les seuils de la MFR admissibles au SF augmenterait à 61,8 % en 2021.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Régimes de prestations supplémentaires de chômage

Auteur(s), Année

EDSC: Direction de l'évaluation, 2021

Objectif(s)

Cette étude examine les caractéristiques des employeurs et des employés qui participent au Programme de prestations supplémentaires de chômage (PSC) ainsi que leur utilisation de l'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s)

- Entre 2008 et 2017, le nombre d'entreprises ayant un régime de PSC enregistré et actif est passé de 5 714 à 7 782 — une moyenne annuelle d'environ 6 800 entreprises—ce qui représente un peu plus de 0,5 % de toutes les entreprises au Canada.
- Les régimes de PSC enregistrés pour une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine, représentent environ 63 % de tous les régimes, tandis que les régimes pour raison d'un arrêt

temporaire de travail, d'une formation, ou ceux pour lesquels plusieurs situations sont combinées représentent environ 10 %, 7 % et 20 % respectivement.
- Globalement, les demandes de prestations d'assurance-emploi pour lesquelles des suppléments sont versés dans le cadre d'un régime de PSC enregistré représentent environ 3 % de toutes les demandes de prestations d'assurance-emploi ou entre 40 000 et 60 000 demandes par année. Toutefois, l'analyse a révélé que seulement 13 % des demandes de prestations d'assurance-emploi pour les entreprises avec un régime de PSC enregistré ont reçu des suppléments.
- Les prestataires qui reçoivent des suppléments aux prestations régulières étaient plus susceptibles de retourner dans la même entreprise après une demande de prestations d'assurance-emploi comparativement à ceux qui travaillaient pour des entreprises qui n'offraient pas de régime de PSC. Un lien positif est observé entre la durée d'emploi et une demande dans le cadre d'un régime de PSC, les travailleurs ayant tendance à rester plus longtemps avec leur employeur si celui-ci offre un régime de PSC.

Disponibilité
Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Élimination des exigences touchant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active relatives à l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi

Auteur(s), Année
EDSC: Direction de l'évaluation, 2024

Objectif(s)
Cette étude examine l'effet de l'élimination des dispositions que les personnes qui devenaient ou redevenaient membres de la population active (DEREMPA) étaient assujettis avant le 3 juillet 2016.

Principale(s) constatation(s)
- Avant la fin des dispositions, il y avait environ 100 000 DEREMPA qui totalisaient 910 heures assurables ou plus par année et environ 3 000 DEREMPA qui en avaient moins, basé sur les données administratives.
- En comparaison, de 2017 à 2019, le nombre de DEREMPA totalisant au moins 910 heures assurables a considérablement diminué. Cela pourrait indiquer une diminution du nombre d'heures travaillées par certains DEREMPA après la fin des dispositions.
- En général, comparativement aux prestataires non-assujettis aux dispositions et les prestataires saisonniers, les DEREMPA étaient légèrement plus jeunes, avaient une probabilité plus faible d'avoir travaillé dans un emploi syndiqué avant leur demande de prestation, et étaient moins susceptibles d'être célibataires.

- Les DEREMPA ayant accumulé moins de 910 heures assurables étaient plus susceptibles d'être des femmes et d'avoir un niveau de scolarité inférieur à celui des DEREMPA ayant accumulé 910 heures assurables et plus.
- La somme supplémentaire de prestations régulières d'assurance-emploi versées (de 2017 à 2019) associées à la fin des dispositions pour les DEREMPA ont été estimées entre 155 et 230 millions de dollars par année, en utilisant diverses hypothèses. Sur une période de 10 ans, cela pourrait représenter environ un tiers à deux tiers des 3,2 milliards de dollars initialement estimés lors du changement règlementaire.
- Une analyse statistique montre que la probabilité de réclamer à nouveau des prestations régulières d'assurance-emploi au moins une fois dans les 5 années suivant une première demande de prestations régulières n'était pas significative pour les travailleurs licenciés ayant accumulé environ 490 heures durant la période qui précède la période de référence.

Disponibilité
Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Les travailleurs à temps partiel et l'assurance-emploi: comment les relevés d'emploi sont-ils utilisés pour établir une demande d'assurance-emploi?

Auteur(s), Année
EDSC: Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2024

Objectif(s)
Cette étude a pour but d'examiner la mesure dans laquelle les Relevés d'emploi (RE) à temps partiel sont utilisés pour établir les demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s)
- En moyenne, il y a eu 8,4 millions de cas de cessation d'emploi avec un RE émis dans la population active canadienne chaque année au cours de la période 2001 à 2022. Parmi eux, 61,1 %, soit 5,1 millions, étaient associés à un emploi à temps partiel.
- Raison valable : Parmi les 5,1 millions de RE à temps partiel par an, plus du tiers (34,8 %, ou 1,8 million) étaient dus à un manque de travail (ou à une mise à pied), comparativement à 51,7 % parmi les RE à temps plein.
- Nombre d'heures assurables suffisant : Parmi les 1,8 millions de RE mis à pied à temps partiel, environ 43,0 % avaient suffisamment d'heures assurables, comparativement à 78,9 % de RE licenciés à temps plein avec suffisamment d'heures assurables :
    - Environ le quart (25,4 %) disposaient de suffisamment d'heures assurables à eux seuls et 17,6 % n'avaient pas suffisamment d'heures assurables à eux seuls, mais avaient d'autres RE valides à consolider pour atteindre suffisamment d'heures assurables combinées au cours de la période de référence.

- Parmi les 5,1 millions de RE à temps partiel, environ 8,5 % ont été utilisés pour établir des demandes régulières d'assurance-emploi. En ce qui concerne les RE admissibles à temps partiel, 56,5 % ont été utilisés pour établir des demandes régulières d'assurance-emploi, comparativement à 47,1 % des RE admissibles à temps plein utilisés pour établir des demandes régulières d'assurance-emploi.
- Au fil du temps, la part des RE à temps partiel par rapport à l'ensemble des RE a augmenté. La part des RE à temps partiel admissibles et pouvant être utilisés pour établir des demandes régulières d'assurance-emploi a diminué. La proportion de RE à temps partiel utilisée pour établir des demandes régulières d'assurance-emploi a diminué.
- La part des RE à temps partiel admissibles et utilisés pour établir des demandes régulières d'assurance-emploi présentait des tendances contre-cycliques : elles ont augmenté au début de la récession de 2008-09 et de la pandémie de COVID-19.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Les travailleurs à temps partiel et l'assurance-emploi: portrait et tendances

Auteur(s), Année

EDSC: Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2024

Objectif(s)

Cette étude présente un profil de la main-d'œuvre à temps partiel et son évolution au cours de la période 1976 à 2021, ainsi qu'une brève analyse du taux de participation des travailleurs à temps partiel à l'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s)

- Entre 1976 et 2021, le nombre de travailleurs à temps partiel est passé de 0,8 million à 2,1 millions. La croissance du nombre de travailleurs à temps partiel a été plus rapide que celle des travailleurs à temps plein. En 2021, les travailleurs à temps partiel représentaient 12,9 % de l'emploi total.
- La part des travailleurs à temps partiel parmi l'emploi total a suivi des tendances contre-cycliques, à l'exception de la pandémie de COVID-19 où la part des travailleurs à temps partiel a diminué car les fermetures économiques ont fortement frappé la main-d'œuvre à temps partiel.
- La part des femmes dans l'emploi à temps partiel a toujours été plus élevée que celle des hommes, mais l'écart entre les sexes s'est progressivement réduit.
- Au fil du temps, moins de travailleurs ont travaillé à temps partiel involontairement. En 2021, 32,0 % des travailleurs à temps partiel travaillaient à temps partiel de manière involontaire, comparativement à 41,5 % en 1997.

- En 2021, les secteurs de production de services représentaient 91,8 % de la main-d'œuvre à temps partiel. L'industrie de l'hébergement et de la restauration détenait la part la plus élevée de travailleurs à temps partiel par rapport à l'ensemble des employés de l'industrie (32,1 %).
- Les travailleurs à temps partiel étaient plus susceptibles de travailler dans des professions moins qualifiées. Toutefois, depuis 1987, les travailleurs à temps partiel se sont déplacés des professions moins qualifiées vers les professions plus qualifiées et les professions en gestion.
- La part des jeunes travaillant à temps partiel a été la plus volatile lors de tous les ralentissements économiques et pendant la pandémie, car ils ont plus tendance à travailler à temps partiel (25,4 %) et occupent généralement des emplois moins qualifiés dans les secteurs de services.
- Depuis 2000, le taux de participation à l'assurance-emploi a toujours été plus faible pour ceux qui ont quitté un emploi à temps partiel que pour ceux qui ont quitté un emploi à temps plein, principalement parce qu'ils travaillent moins d'heures. Le taux de participation à l'assurance-emploi est passé de 6,8 % en 2000 à 4,6 % en 2019, contre une moyenne de 24,3 % pour les personnes ayant quitté un emploi à temps plein.

Disponibilité
Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Profil des participants d'Action Compétences

Auteur(s), Année
EDSC : Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2023

Objectif(s)
Cette étude a pour but d'examiner l'utilisation de la mesure Action Compétences depuis son lancement en 2018 et comment ses participants se comparent à ceux sous la Partie II de l'assurance-emploi qui ne sont pas des apprentis, et aux prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s)
- De 2018 à 2022, 3 420 travailleurs de longue date ont reçu une permission de Service Canada pour continuer de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant qu'ils suivaient une formation à temps plein auto-financée dans le cadre de la mesure Action Compétences. Ils représentent environ 0,3 % des travailleurs de longue date qui reçoivent des prestations régulières d'assurance-emploi chaque année. Ils ont reçu au total 53,9 millions de dollars de prestations d'assurance-emploi au cours des 4 exercices financiers examinés.
- Lorsque l'on compare les participants d'Action Compétences avec les individus qui suivent une formation autre qu'un programme d'apprentis sous la Partie II de l'assurance-emploi (des prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi qui ont obtenu une permission en vertu de l'article 25 de la Loi sur l'assurance-emploi pour continuer de recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant une formation à temps plein) :

- Les participants d'Action Compétences sont généralement plus âgés. Par définition, un travailleur de longue date doit avoir travaillé plusieurs années, ce qui peut expliquer en partie la différence d'âge entre les 2 groupes.
- La ventilation par sexe est similaire entre les 2 groupes. En revanche, il y a une plus grande proportion de femmes au sein des 2 groupes que parmi l'ensemble des prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi.
- Par région, il y a relativement moins de participants d'Action Compétences provenant des provinces atlantiques, tandis qu'il y a relativement plus de participants provenant de l'Alberta.
- Les participants proviennent d'une grande variété d'industries. Cependant, les secteurs de la Fabrication, de la Construction et du Commerce de détail représentent les plus grandes parts de participants pour les 2 groupes.
- Au niveau du revenu un an avant de demander des prestations d'assurance-emploi, les participants d'Action Compétences avaient, en moyenne, un revenu d'emploi significativement plus élevé. Par définition, ils ont travaillé plusieurs années, ce qui peut expliquer en partie leur revenu d'emploi plus élevé.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Évaluation des prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi

Auteur(s), Année

EDSC: Direction de l'évaluation, 2022

Objectif(s)

Cette évaluation évalue les prestations de maternité et parentales de l'assurance-emploi pour les travailleurs salariés en termes d'accès, d'utilisation, d'effets et de prestation du programme de janvier 2006 à décembre 2019.

Principale(s) constatation(s)

- De 2006 à 2019, près de 72 % des mères et 81 % des pères ont été couverts par le régime d'assurance-emploi. Environ 90 % d'entre eux étaient admissibles aux prestations de maternité et prestations parentales. Ces taux étaient inférieurs à ceux du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), dont les normes d'admissibilité sont plus faibles.
- Le taux de participation des pères était relativement faible au cours de la période à l'étude (moins de 13 %). Cependant, les résultats préliminaires révèlent que les modifications récentes aux prestations parentales ont augmenté considérablement ce taux. Il a augmenté de 13,6 % en 2016 à 18,1 % en 2019. Il demeurait toutefois nettement plus faible que le taux de pères touchant les prestations du RQAP, qui sont plus généreuses.

- La vaste majorité (85 %) des nouveaux prestataires de prestations parentales ont opté pour les prestations parentales standards. Les prestations parentales prolongées étaient plus susceptibles d'être le choix des parents qui touchaient un salaire élevé, avaient un revenu familial plus élevé, étaient en couple, travaillaient dans de grandes entreprises ou recevaient des prestations complémentaires.
- À la suite des récentes modifications apportées aux politiques des prestations parentales, le taux de partage des prestations est passé de 14,5 % en 2017 à 19,9 % en 2019. Cependant, les informateurs clés croyaient toujours que les perceptions des employeurs sur le congé parental varient selon le sexe. Cela était dû à une stigmatisation culturelle sur le lieu de travail envers les hommes qui prenaient un tel congé.
- Le nombre de prestataires ayant servi le délai de carence était plus élevé chez les mères que chez les pères en 2019 (respectivement 159 000 et 25 000). Ceci était lié au fait que les mères recevaient habituellement les prestations de maternité en premier. Par conséquent, un nombre plus important de prestataires de sexe féminin que de sexe masculin (14 100 comparativement à 1 800) ont vu leurs les premières semaines de prestations être récupérées en raison de rémunération reçue pendant le délai de carence.
- Les prestataires ayant perdu leur emploi avant la naissance ou l'adoption de leur enfant étaient moins susceptibles d'avoir accès aux prestations parentales pour toute la durée en raison de la règle du maximum de 50 semaines de prestations lorsque les prestations régulières et spéciales sont combinées. En moyenne, chaque année de la période à l'étude, 3 300 mères étaient affectées par la règle de 50 semaines, comparativement à moins de 500 pères, en raison de la combinaison de prestations régulières, parentales et de maternité.
- Les prestations parentales et de maternité de plus longue durée ont augmenté la probabilité que les prestataires de sexe féminin travaillent encore pour le même employeur au retour de leur congé parental, au contraire de leur conjoint pour qui cette probabilité a diminué. Cependant, pour tous les prestataires, plus la durée de leurs prestations était prolongée, plus la probabilité d'avoir un futur revenu d'emploi supérieur diminuait.
- Dans l'ensemble, la livraison (processus de demande) des prestations de maternité et prestations parentales de l'assurance-emploi était jugée efficace. Les effets potentiels sur les entreprises des modifications récentes aux prestations étaient peu connus.

Disponibilité

Ce rapport est disponible à l'adresse suivante : Évaluation des prestations de maternité et des prestations parentales de l'assurance-emploi - Canada.ca

Prestations de compassion: mise à jour (2004/2005 à 2015/2016)

Auteur(s), Année

EDSC, Direction de l'évaluation, 2018

Objectif(s)
Le rapport examine les effets de l'extension en 2016 de la durée maximale sur l'utilisation des prestations de compassion, et dresse un profil socioéconomique des demandeurs et des prestataires de prestations de compassion.

Principale(s) constatation(s)

- Au cours de 2015-16, la plupart des demandeurs de prestations de compassion ont fait des demandes pour s'occuper de leur mère ou leur père (58,1 %), suivi de leur époux/épouse ou conjoint(e) (27,5 %).
- En moyenne, 8,7 semaines de prestations ont été versées durant 2015-16 comparativement à 4,8 pour 2010-11.
- Approximativement un tiers des demandeurs de prestations de compassion n'ont pas reçu de prestations. La raison principale pour ne pas recevoir de prestations était que les demandeurs recevaient d'autres types de prestations d'assurance-emploi, suivie par l'absence d'un certificat médical.
- Les demandeurs de la Colombie-Britannique et des Territoires étaient statistiquement plus susceptibles de voir leur demande acceptée.
- Une analyse multivariée a suggéré que la probabilité de ne pas utiliser toutes les semaines de prestations est principalement expliquée par le décès des bénéficiaires des soins. Cependant, l'impact de la mortalité sur cette probabilité est mitigé par la prolongation de la durée des prestations de 6 à 26 semaines.

Disponibilité
Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Disposition relative au remboursement des cotisations à l'assurance-emploi

Auteur(s), Année
EDSC: Direction de l'évaluation, 2024

Objectif(s)
Cette étude renseigne sur les caractéristiques des personnes dont les cotisations à l'assurance-emploi ont été remboursées de 2006 à 2021 en fonction du seuil de 2 000 $ établi en 1997. Elle dresse également le profil des personnes qui auraient reçu un remboursement si le seuil avait été indexé en fonction de l'inflation ou du salaire minimum provincial le plus bas.

Principale(s) constatation(s)

- Le nombre total de personnes ayant un revenu d'emploi a augmenté de façon constante entre 2006 et 2021, tandis que le nombre de personnes admissibles au remboursement des cotisations à l'assurance-emploi a diminué. Par conséquent, la part des travailleurs admissibles au remboursement des cotisations à l'assurance-emploi a diminué, passant de 4,2 % en 2006 à

3,1 % en 2021. De plus, le montant moyen du remboursement a diminué, passant de 18 $ en 2006 à 15 $ en 2021 en raison de la baisse du taux de cotisation à l'assurance-emploi sur cette période.

- Depuis 2006, l'âge moyen des salariés à faible revenu admissibles au remboursement des cotisations à l'assurance-emploi a augmenté. L'analyse a également montré que si le seuil de 2 000 $ avait été indexé en fonction de l'inflation, les jeunes salariés à faible revenu auraient le plus bénéficié de cette indexation. De plus, une proportion plus élevée de personnes ayant un revenu total faible ainsi que de personnes dont le/la conjoint(e) a un revenu total faible aurait reçu le remboursement des cotisations à l'assurance-emploi.
- En ce qui concerne les caractéristiques qui affectent la probabilité qu'une personne soit admissible au remboursement des cotisations à l'assurance-emploi en fonction des seuils indexés d'inflation et de salaire minimum simulés, l'analyse de régression a révélé:
    - Les salariés à faible revenu âgés de moins de 20 ans étaient 2,8 points de pourcentage plus susceptibles d'être dans le groupe inflation et 3 points de pourcentage plus susceptibles d'être dans le groupe salaire minimum par rapport au groupe actuel.
    - Les étudiants étaient 3,8 points de pourcentage plus susceptibles d'être dans le groupe inflation et 6,6 points de pourcentage plus susceptibles d'être dans le groupe salaire minimum par rapport au groupe actuel.
    - Les salariés à faible revenu qui payaient des cotisations syndicales et qui travaillaient dans des régions où le taux de chômage était plus élevé étaient plus susceptibles d'être dans le groupe de l'inflation ou du salaire minimum que le groupe actuel.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

Rapport actuariel 2023 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi

Auteur(s), Année

Bureau de l'actuaire en chef, 2022

Objectif(s)

L'objectif de ce rapport est de fournir à la Commission toute l'information prévue en vertu de l'article 66.3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Conformément à cet article, l'actuaire en chef communique à la Commission un rapport comprenant les renseignements suivants : 1) le taux de cotisation estimatif pour l'année suivante et une analyse détaillée à l'appui; 2) les calculs faits pour l'application des articles 4 et 69 de la *Loi sur l'assurance-emploi*; 3) les renseignements communiqués en application de l'article 66.1; et 4) la source des données, les hypothèses économiques et actuarielles et les méthodes actuarielles utilisées.

Principale(s) constatation(s)

- Le maximum de la rémunération assurable (MRA) de 2023 était de 61 500 $, soit une augmentation de 2,0 % par rapport au MRA de 2022 qui était de 60 300$.
- Le montant des économies au régime de l'assurance-emploi en 2023 en raison des régimes d'assurance-salaire admissibles parrainés par des employeurs était estimé à 1 345 millions de dollars.

Disponibilité

Ce rapport est disponible à l'adresse suivante: Rapport actuariel 2023 - Taux de cotisation d'assurance-emploi (osfi-bsif.gc.ca)

Les chômeurs de long-terme et la formation financée par l'assurance-emploi: participation et résultats

Auteur(s), Année

EDSC: Direction de l'évaluation, 2024

Objectif(s)

Cette étude éclaire le profil des chômeurs de longue durée (CLD) et examine la probabilité que les prestataires réguliers de l'assurance-emploi deviennent CLD. Elle examine l'impact de la formation financée par l'assurance-emploi pour les CLD.

Principale(s) constatation(s)

- Dans l'ensemble, la proportion des prestataires réguliers de l'assurance-emploi qui deviennent des CLD est de 4 %.
- L'effet marginal de l'estimation du modèle de régression indique que les femmes âgées (+24,7 p.p.), les hommes âgés (+22,5 p.p.), les Autochtones (+10,3 p.p.) et les personnes ayant un lien plus faible avec le marché du travail (+10,4 p.p.) sont plus susceptibles de devenir CLD. Cette probabilité a également augmenté pendant la récession de 2008 (+5,1 p.p.).
- Le fait d'avoir participé aux interventions d'EDMT dans le passé réduit le risque de devenir CLD d'environ 2 p.p.
- Le taux de participation aux interventions de développement des compétences (DC) est plus élevé pour les CLD (7 %) que pour les prestataires réguliers de l'assurance-emploi (3 %).
- Les résultats de l'analyse d'impact net montrent que, au cours de la période de 4 ans suivant la réception des interventions de DC, par rapport à des non-participants comparables, les CLD participants ont vu une augmentation annuelle moyenne d'environ 5 710 $ de leur revenu d'emploi et une augmentation d'environ 21 p.p. de l'incidence de l'emploi.

Disponibilité

Une version PDF de ce document peut être commandée en téléphonant au 1 800 O-Canada (1 800 622-6232). Si vous utilisez un ATS, téléphonez au 1 800 926-9105. Le document peut seulement être envoyé par courriel. Veuillez prendre note qu'il y aura un certain délai avant de recevoir les documents.

ANNEXE 7

Changements législatifs apportés au régime d'assurance-emploi qui ont été mis en œuvre ou qui sont entrés en vigueur entre le 1er avril 1996 et le 31 décembre 2023

Modifications réglementaires : Semaines supplémentaires de prestations pour les travailleurs saisonniers (2023), DORS/2023-272	
Pilote No. 22 - Augmentation du nombre de semaines de prestations pour les prestataires saisonniers	
Élément	**Justification**
• Le gouvernement a instauré le projet pilote n° 22 qui prévoit jusqu'à 4 semaines supplémentaires de prestations régulières, en plus des 5 versées en vertu de la mesure législative saisonnière temporaire en place, aux prestataires saisonniers dont la période de prestations est établie entre le 10 septembre 2023 et le 7 septembre 2024. • Le maximum actuel de 45 semaines de semaines de prestations régulières est maintenu. Pour être admissibles aux semaines supplémentaires, les prestataires doivent entre autres résider dans l'une des 13 régions économiques de l'assurance-emploi ciblées par la mesure législative saisonnière temporaire actuelle et répondre à la définition de prestataire saisonnier.	• Évaluer si certains prestataires saisonniers des 13 régions de l'assurance-emploi ont besoin d'un plus grand nombre de semaines de prestations supplémentaires en raison des bas taux de chômage, qui peuvent avoir eu une incidence sur le nombre de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi qu'ils peuvent recevoir

Loi no 1 d'exécution du budget de 2023, L.C. 2023, ch. 26 (projet de loi C-47)	
Augmentation du nombre de semaines de prestations pour les prestataires saisonniers	
Élément	**Justification**
• Le gouvernement a prolongé jusqu'au 26 octobre 2024 la mesure qui offre jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires saisonniers admissibles qui vivent dans l'une des 13 régions économiques de l'assurance-emploi ciblées.	• Continuer à réduire le risque d'interruption en matière de soutien de l'assurance-emploi entre les saisons pour les travailleurs saisonniers admissibles.

• Dans le cadre de cette prolongation, le gouvernement a maintenu la modification législative introduite dans le cadre du projet de loi C-8 pour garantir que la réception des prestations COVID-19 n'affecte pas l'admissibilité future à l'assurance-emploi en vertu des règles du programme.	
Création du Conseil d'appel en assurance-emploi	
Élément	**Justification**
• Le gouvernement a constitué le Conseil d'appel en assurance-emploi, chargé d'entendre les appels de décisions rendues au titre de la Loi sur l'assurance-emploi, en remplacement de la section de l'assurance-emploi de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale. • Le Conseil d'appel lancera et commencera à traiter les appels à une date qui sera fixée par décret. La section de l'assurance-emploi de la division générale du Tribunal de la sécurité sociale sera dissoute à une date fixée par décret.	• En tant qu'organisation tripartite, le nouveau Conseil d'appel représentera les intérêts du gouvernement, des travailleurs et des employeurs, aidant à remettre les décisions des appels de premier niveau en matière d'assurance-emploi entre les mains de ceux qui cotisent au système d'assurance-emploi (c'est-à-dire les travailleurs et les employeurs).

***Loi no 1 d'exécution du budget de 2022*, L.C. 2022, ch. 10 (projet de loi C-19)**	
Augmentation du nombre de semaines de prestations pour les prestataires saisonniers	
Élément	**Justification**
• Le gouvernement a prolongé jusqu'au 28 octobre 2023 la mesure qui offre jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires saisonniers admissibles qui vivent dans l'une des 13 régions économiques de l'assurance-emploi ciblées. • Dans le cadre de cette prolongation, le gouvernement a maintenu la modification législative introduite dans le cadre du projet de loi C-8 pour garantir que la réception des prestations COVID-19 n'affecte pas l'admissibilité future à l'assurance-emploi en vertu des règles du programme.	• Continuer d'assurer le soutien temporaire pendant que le gouvernement examine une solution à long terme qui cible au mieux les besoins des travailleurs saisonniers.
Élargir les mesures de soutien à l'emploi	
Élément	**Justification**

• Modification de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour élargir l'admissibilité au programme et aux participants à des mesures de soutien financées par le régime d'assurance-emploi.	• Aider les participants assurés et les autres travailleurs, y compris les travailleurs des groupes sous-représentés sur le marché du travail, à obtenir et à conserver un emploi.

***Loi d'exécution de la mise à jour économique et budgétaire de 2021,* L.C. 2022, ch. 5 (projet de loi C-8)**	
Augmentation des semaines de prestations pour les prestataires saisonniers	
Élément	**Justification**
• Introduction d'une modification législative pour garantir que la réception des mesures temporaires liées à la COVID-19, qui peuvent avoir eu une incidence sur les tendances saisonnières des demandes, n'affecterait pas le statut de prestataire saisonnier dans le cadre du soutien temporaire aux prestataires saisonniers. • Tout prestataire résidant dans l'une des 13 régions ciblées de l'assurance-emploi qui remplissait auparavant les conditions du projet pilote No 21 peut être admissible à recevoir jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi, jusqu'à un maximum de 45 semaines, pourvu qu'il ait établi une demande de prestations entre le 26 septembre 2021 et le 29 octobre 2022. • Cette modification législative a été maintenue jusqu'au 26 octobre 2024.	• S'assurer que les mesures temporaires liées à la COVID-19 n'affectent pas l'admissibilité à la mesure temporaire pour les prestataires saisonniers.

***Loi no 1 d'exécution du budget de 2021,* L.C. 2021, ch. 23 (projet de loi C-30)**	
Augmenter le nombre de semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi de 15 à 26 semaines	
Élément	**Justification**
• En vigueur depuis le 18 décembre 2022, le nombre maximal de semaines pouvant être payées en vertu des prestations de maladie de l'assurance-emploi est passé à 26 semaines (au lieu de 15 semaines).	• Reconnaître que certains travailleurs ont besoin de plus de temps pour se remettre d'une maladie ou d'une blessure. • Introduire des prolongations correspondantes des dispositions relatives

• Le *Code canadien du travail* a également été modifié pour prolonger la durée maximale du congé de maladie sans solde de 17 à 27 semaines et ajouter la quarantaine à la liste des raisons pour lesquelles un employé a droit à un congé de maladie sans solde.	aux congés de maladie non payés pour s'assurer que les travailleurs des industries sous réglementation fédérale bénéficient de la protection d'emploi dont ils ont besoin tout en recevant des prestations de maladie de l'assurance-emploi.
Mesures temporaires de l'assurance-emploi au moment où l'économie se remet de la pandémie de COVID-19	
Élément	**Justification**
Les principales mesures temporaires pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 24 septembre 2022 : • Réduction du nombre d'heures requis pour être admissible aux prestations régulières et spéciales d'assurance-emploi à 420 heures d'emploi assurable; et un minimum de 14 semaines pour les prestations régulières d'assurance-emploi. • Norme d'admissibilité aux prestations spéciales de l'assurance-emploi réduite au seuil de 5 289 $ de revenus nets pour les demandes établies par les travailleurs autonomes. • Simplification des règles concernant le traitement des motifs de cessation d'emploi. • Simplification des règles concernant le traitement des sommes versées au moment de la cessation d'emploi. • Un taux de prestations minimum de 300 $ par semaine, ou de 180 $ par semaine pour les prestations parentales prolongées, pour les demandes établies entre le 26 septembre 2021 et le 20 novembre 2021.	• S'assurer que le régime d'assurance-emploi continue de répondre aux besoins des travailleurs canadiens alors que l'économie reprend de la vigueur.

***Loi modifiant la Loi sur l'assurance-emploi (prestations régulières supplémentaires), la Loi sur les prestations canadiennes de la relance économique (restriction d'admissibilité) et une autre loi en réponse à la COVID-19*, L.C. 2021, ch. 3 (projet de loi C-24)**	
Augmentation temporaire du nombre de semaines de prestations régulières	
Élément	**Justification**

• Augmentation du nombre maximal de semaines disponibles pour les prestations régulières d'assurance-emploi à 50 semaines pour les demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021. • Le nombre maximal de semaines disponibles dans le cadre des mesures temporaires de l'assurance-emploi était de 45. Ce changement temporaire garantissait que ceux qui commençaient à épuiser leurs prestations régulières d'assurance-emploi dès le 27 mars 2021 pouvaient continuer d'avoir accès au soutien du revenu jusqu'à ce que l'économie récupère.	• Reconnaître que certains travailleurs continuent d'être touchés par la COVID-19 et avaient besoin d'un soutien du revenu continu.
Faciliter l'accès aux prestations pour les travailleurs autonomes en vertu de la Partie VII.1	
Élément	**Justification**
• Les travailleurs autonomes inscrits au programme d'assurance pouvaient être admissibles aux prestations spéciales d'assurance-emploi avec un seuil de rémunération pour 2020 de 5 000 $, comparativement au seuil de 7 555 $ établi précédemment. Ce changement était en vigueur pour les demandes établies entre le 3 janvier 2021 et le 25 septembre 2021.	• Reconnaître que les travailleurs autonomes ont aussi été affecté par la COVID-19 et avaient besoin de soutien pour être admissibles aux prestations spéciales de l'assurance-emploi.

Mesures temporaires de l'assurance-emploi en réponse à la pandémie de COVID-19 (divers arrêtés provisoires modifiant la *Loi sur l'assurance-emploi*, notamment *l'Arrêté provisoire n° 8 modifiant la Loi sur l'assurance-emploi (accès facilité aux prestations*) *et l'Arrêté provisoire n° 10 modifiant la Loi sur l'assurance-emploi (prestation d'assurance-emploi d'urgence*)	
Élément	**Justification**
Les principales mesures temporaires s'appliquant aux demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 : • un crédit d'heures unique pour permettre aux travailleurs d'être admissibles aux prestations d'assurance-emploi avec 120 heures d'emploi assurable, applicable à la première demande de prestations d'assurance-emploi;	• Faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi pendant la pandémie de COVID-19.

• un taux minimal de prestations de 500 $ par semaine, ou de 300 $ par semaine pour les prestations parentales prolongées; • un taux de chômage minimal de 13,1 % s'appliquant à toutes les régions économiques de l'assurance-emploi du Canada.	

***Loi n° 2 d'exécution du budget de 2018*, L.C. 2018, ch.27 (projet de loi C-86)**	
Prestations parentales partagées	
Élément	**Justification**
• À compter du 17 mars 2019, des semaines additionnelles de prestations parentales d'assurance-emploi sont disponibles lorsque les parents admissibles acceptent de partager les prestations parentales. • Les parents qui partagent les prestations parentales standards ont droit à 5 semaines supplémentaires de prestations, pour un total de 40 semaines. Aucun parent ne peut recevoir plus de 35 semaines de prestations parentales standards. • Les parents qui partagent les prestations parentales prolongées ont accès à 8 semaines supplémentaires de prestations, pour un total de 69 semaines. Aucun parent ne peut recevoir plus de 61 semaines de prestations parentales prolongées. • Cette mesure est offerte aux familles avec 2 parents admissibles, y compris les parents adoptifs ou de même sexe. • Le projet de loi C-86 a aussi amendé le Code canadien du travail afin de veiller à ce que les travailleurs dans les secteurs sous réglementation fédérale bénéficient de la protection d'emploi pendant qu'ils reçoivent des prestations parentales partagées.	• Encourager une plus grande égalité entre les sexes au foyer et au travail en incitant tous les parents à prendre un congé lorsqu'ils accueillent un nouvel enfant et qu'ils se partagent la joie et la responsabilité de l'éducation de leur enfant plus équitablement.

***Loi n° 1 d'exécution du budget de 2018*, L.C. 2018, ch. 12 (projet de loi C-74)**

Travail pendant une période de prestations	
Élément	**Justification**
• À compter du 12 août 2018, les règles du programme - Travail pendant une période de prestations - sont devenues permanentes, ce qui permet aux prestataires de l'assurance-emploi qui gagnent des revenus d'emploi pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi de conserver 50 cents de leurs prestations pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de leur rémunération hebdomadaire précédente. Tout revenu supérieur à ce seuil entraîne une réduction d'un dollar pour chaque dollar de leurs prestations d'assurance-emploi. • Les nouvelles règles permanentes s'appliquent désormais aux prestations de maladie et de maternité.	• Aide les prestataires à rester connectés au marché du travail en les encourageant à accepter le travail disponible tout en percevant des prestations d'assurance-emploi et en gagnant un revenu supplémentaire pendant leur période de demande. • Les mères et les personnes avec une maladie ou une blessure ont plus de flexibilité et peuvent conserver une plus grande partie de leurs prestations d'assurance-emploi si elles/ils choisissent de travailler.

Modifications réglementaires : Augmentation des semaines de prestations pour les prestataires saisonniers (2018)	
Élément	**Justification**
• Le 20 août 2018 le gouvernement a annoncé un projet pilote No. 21 qui accordait jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires saisonniers admissibles dans treize régions ciblées. Les 5 semaines supplémentaires étaient disponibles aux prestataires saisonniers admissibles qui avaient établi une période de prestations entre le 5 août 2018 et le 30 mai 2020. • Les paramètres du projet pilote ont été reproduits dans la loi et prolongés jusqu'au 29 octobre 2022. • Les modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* ont prolongé le soutien temporaire pour les prestataires saisonniers jusqu'au 28 octobre 2023.	• Le projet pilote n^{o} 21 vise à évaluer les résultats lies à l'augmentation du nombre de semaines de prestations payées aux prestataires saisonniers ciblés.

• Les modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* ont prolongé le soutien temporaire pour les prestataires saisonniers jusqu'au 26 octobre 2024.	

***Loi nº 1 d'exécution du budget de 2017*, L.C. 2017, ch. 20, section 11, partie 4 (projet de loi C-44)**	
Élément	**Justification**
Prestations pour proches aidants d'adultes	
• À compter du 3 décembre 2017, jusqu'à 15 semaines de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes sont disponibles afin d'offrir un soutien financier aux proches aidants admissibles qui prennent congé du travail pour prendre soin d'un membre adulte de la famille qui est gravement malade ou blessé ou pour lui offrir du soutien. Les membres de la famille ou toute personne que l'adulte gravement malade ou blessé considère comme étant un membre de sa famille sont admissibles aux prestations.	• Aider les personnes à concilier leurs responsabilités liées au travail et à la vie familiale en réduisant les tensions financières qu'ils subissent quand un membre adulte de leur famille est sévèrement malade ou blessé.
• Le projet de loi C-44 a aussi amendé le *Code canadien du travail* afin de veiller à ce que les travailleurs dans les secteurs sous réglementation fédérale bénéficient de la protection d'emploi pendant qu'ils prennent un congé non payé du travail pour s'occuper d'un membre de leur famille gravement malade ou blessé.	• Reconnaitre que les proches aidants sont susceptibles de s'absenter du travail lorsqu'un membre adulte de leur famille est sévèrement malade.
Prestations pour proches aidants d'enfants	
• En vigueur depuis le 3 décembre 2017, les prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants remplacent les prestations pour parents d'enfants gravement malades. Les personnes qui s'occupent d'un enfant gravement malade pourront continuer de recevoir jusqu'à 35 semaines de prestations d'assurance-emploi. Tous les membres de la famille ou toute personne considérée comme	• Améliorer l'accès aux prestations en élargissant les critères d'admissibilité à un plus grand réseau de soutien qui inclut les membres de la famille élargie, et non plus seulement les parents.

étant un membre de la famille seront admissibles aux prestations, et non plus seulement les parents.	
Simplification du processus de demande pour les prestations pour proches aidants	
• Afin d'améliorer l'accès aux prestations pour proches aidants, les membres du personnel infirmier praticien et les médecins seront maintenant autorisés à signer les certificats médicaux. • Ce changement, en vigueur depuis le 3 décembre 2017, s'applique aux prestations pour proches aidants d'adultes, prestations pour proches aidants d'enfants et prestations de compassion.	• Pour plusieurs Canadiens, les membres du personnel infirmier praticien sont souvent le premier et plus fréquent point de contact avec le système de santé. Ce changement facilite l'accès aux prestations pour les proches aidants.
Accès plus tôt aux prestations de maternité	
• À compter du 3 décembre 2017, les travailleuses enceintes peuvent recevoir des prestations de maternité de l'assurance-emploi jusqu'à 12 semaines avant la date prévue de l'accouchement. Auparavant, les prestations de maternité pouvaient être reçues jusqu'à 8 semaines avant la date prévue de l'accouchement. • Le *Code canadien du travail* a été amendé afin de veiller à ce que les travailleuses dans les secteurs sous réglementation fédérale bénéficient de la protection d'emploi pendant qu'elles reçoivent des prestations de maternité.	• Offrir plus de souplesse pour permette aux travailleuses enceintes de considérer leurs circonstances personnelles, de santé et liées à leur lieu de travail lorsqu'elles choisissent le moment de commencer à recevoir des prestations de maternité. • Harmoniser les droits en matière d'emploi des travailleuses dans les secteurs sous réglementation fédérale avec les changements aux prestations de maternité de l'assurance-emploi.
Plus de choix pour les parents	
• À compter du 3 décembre 2017, les parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté peuvent choisir entre les prestations parentales standards et les prestations parentales prolongées. • Les prestations parentales standards offrent jusqu'à 35 semaines de prestations au taux de remplacement du revenu de 55 % payées au cours d'une période de 12 mois.	• Aide les parents qui travaillent à concilier leurs responsabilités familiales et de travail en leur permettant de choisir l'option de prestations parentales de l'assurance-emploi qui répond le mieux aux besoins de leur famille.

• Les prestations parentales prolongées offrent jusqu'à 61 semaines de prestations au taux de remplacement du revenu de 33 % payées au cours d'une période de 18 mois. • Lorsqu'ils font une demande de prestations d'assurance-emploi, les parents doivent choisir entre les prestations parentales standards ou prolongées, et ils ne peuvent pas changer d'option une fois qu'ils ont commencé à recevoir des prestations. • Les parents doivent choisir la même option. Les parents peuvent recevoir leurs prestations en même temps ou séparément. • Des ajustements ont été apportés aux règles concernant la combinaison des prestations d'assurance-emploi. Ils incluent une cédule pour convertir les semaines d'assurance-emploi payées au taux de remplacement du revenu de 33 % en semaines payées au taux de remplacement du revenu de 55 % dans les cas où des prestations régulières de l'assurance-emploi sont combinées avec des prestations parentales de l'assurance-emploi prolongées. Une prolongation de la période de prestations est appliquée dans ces situations pour permettre à un prestataire de recevoir ce qui serait l'équivalent de jusqu'à 50 semaines « standard » de prestations.	
Admissibilité élargie en vertu de la Partie II de l'assurance-emploi	
• Élargissement de l'admissibilité aux prestations d'emploi pour inclure également les chômeurs qui ont versé des cotisations minimales d'assurance-emploi (c.-à-d. supérieures au seuil de remboursement des cotisations) au cours d'au moins 5 des 10 années précédentes; • Élargissement de l'admissibilité aux services d'aide à l'emploi (p. ex. counselling d'emploi, aide à la recherche d'emploi), auparavant offerts aux chômeurs, pour inclure également les travailleurs employés; et,	• Les modifications apportées à la *Loi sur l'assurance-emploi* offrent une plus grande souplesse aux gouvernements provinciaux et territoriaux, en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), et des organisations autochtones par le biais du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA), pour aider un plus grand nombre de Canadiens à trouver et à conserver un emploi. Cela comprend les

• Croissance de la souplesse pour appuyer la formation parrainée par l'employeur dans le cadre de la Mesure de soutien des partenariats du marché du travail, afin d'inclure les employeurs qui ont besoin de perfectionner ou de recycler les compétences de leurs employés pour maintenir leur emploi actuel (p. ex. pour s'adapter aux changements technologiques ou structurels de l'économie). • Ces modifications ont pris effet le 1er avril 2018, permettant aux provinces, territoires et détenteurs d'ententes autochtones de bénéficier de la souplesse dès la signature d'ententes nouvelles ou modifiées.	populations vulnérables comme les personnes handicapées et les peuples autochtones, ainsi que les travailleurs précaires.

***Loi n^{o} 2 d'exécution du budget de 2016*, L.C. 2016, ch. 12 (projet de loi C-29)**	
Élément	**Justification**
Modifications apportées à la définition d'« emploi convenable » en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*	
• Les modifications figurant à la section 1 de la partie IV de la *Loi n^{o} 2 d'exécution du budget de 2016* modifient la *Loi sur l'assurance-emploi* afin de changer la définition de ce qui est considéré comme un emploi convenable lorsqu'il s'agit de déterminer si un prestataire n'a pas droit aux prestations d'assurance-emploi. • La définition d'« emploi convenable » est modifiée de manière à exclure les prestataires qui ne sont pas en mesure de travailler en raison d'un conflit de travail; les prestataires occupant un emploi à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions appliqués par convention entre employeurs et employés ou admis par les bons employeurs; ainsi que les prestataires qui exercent un emploi différent de leur occupation ordinaire à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions	• Améliore la souplesse et la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi dans les situations où les employeurs peuvent adopter des pratiques d'embauche considérées comme des pratiques non admises par les bons employeurs, notamment offrir des taux de rémunération inférieurs ou ne pas offrir des conditions de travail que les employés peuvent s'attendre à obtenir dans l'exercice de leur occupation ordinaire pour les prestataires exerçant cette profession. • Bien que les exigences de longue date relatives à la nécessité pour les prestataires de chercher et d'accepter un emploi tout en recevant des prestations d'assurance-emploi soient maintenues, les restrictions liées à ces exigences ont été assouplies en ce qui concerne les délais de déplacement, les salaires offerts et les types d'emplois que les prestataires sont tenus d'accepter.

moins favorables que le taux ou les conditions qu'ils pourraient raisonnablement s'attendre à obtenir dans l'exercice de leur occupation ordinaire.	

***Loi n^{o} 1 d'exécution du budget de 2016*, L.C. 2016, ch. 7 (projet de loi C-15)**	
Élément	**Justification**
Réduction du délai de carence pour l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi	
• Les modifications figurant à la section 12 de la partie IV de la *Loi n^{o} 1 d'exécution du budget de 2016* modifient la *Loi sur l'assurance-emploi* afin de réduire le délai de carence pour l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi, le faisant ainsi passer de 2 semaines à une semaine. • Ces changements sont entrés en vigueur le 1er janvier 2017.	• Le délai de carence pour l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi fait office de franchise. La réduction du délai de carence permettra d'alléger le fardeau financier des prestataires qui ont perdu leur emploi ou qui doivent s'absenter temporairement du travail pour des raisons de santé ou des problèmes familiaux.
Élimination des exigences touchant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active relatives à l'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi	
• Le 3 juillet 2016, les critères d'admissibilité supplémentaires qui restreignaient l'accès des personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) aux prestations régulières d'assurance-emploi et aux prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs ont été éliminés. Des modifications ont également été apportées au *Règlement sur l'assurance-emploi* ainsi qu'au *Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)*. • Les prestataires, y compris ceux anciennement qualifiés de DEREMPA, sont maintenant tenus de respecter leur norme variable d'admissibilité régionale (de 420 à 700 heures d'emploi assurable, anciennement 910 heures) pour avoir accès aux prestations régulières d'assurance-emploi.	• Garantit, pour les DEREMPA, une plus grande équité sur le plan de l'accès aux prestations d'assurance-emploi, de même qu'aux mesures de soutien à l'emploi et à la formation de la Partie II de l'assurance-emploi. • Au terme de son évaluation des dispositions relatives aux DEREMPA, Emploi et développement social Canada a conclu que ces dispositions ne visaient pas à décourager le recours futur fréquent au régime d'assurance-emploi, soit l'intention initiale de la disposition.

○ Les DEREMPA sont les personnes n'ayant eu qu'une faible ou aucune participation au marché du travail (moins de 490 heures de travail) au cours de la période de 52 semaines précédant la période de référence. • Tous les pêcheurs qui sont des travailleurs indépendants et des DEREMPA devront maintenant respecter les normes d'admissibilité régionales relatives à la rémunération assurable (de 2 500 $ à 4 200 $, anciennement 5 500 $) afin d'être admissibles aux prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs. ○ Les DEREMPA sont les personnes n'ayant eu qu'une faible ou aucune participation au marché du travail (moins de 3 000 $ de rémunération provenant d'un emploi à titre de pêcheur) au cours de la période de 52 semaines précédant la période de référence. • Aux termes de ces modifications, ce sera plus facile pour les personnes qui intègrent ou réintègrent la population active de recevoir des mesures de soutien à l'emploi et à la formation financées par la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.	
Semaines supplémentaires de prestations pour les travailleurs dans les régions touchées par la chute des prix des produits de base à l'échelle mondiale	
• Les travailleurs admissibles pouvaient recevoir 5 semaines supplémentaires (jusqu'à un maximum de 50 semaines) de prestations régulières d'assurance-emploi dans 15 régions économiques qui présentaient une hausse forte et soutenue du taux de chômage sans signes importants d'une reprise. • Les travailleurs de longue date admissibles pouvaient également recevoir des prestations pendant une période supplémentaire	• La chute des prix mondiaux des produits de base depuis la fin de 2014 a généré des chocs marqués et soutenus du taux de chômage dans les régions où l'économie est axée sur les produits de base. • Cette mesure temporaire vise à fournir le soutien financier dont ont besoin ces travailleurs dans leur recherche d'emploi et à appuyer les futures modifications

pouvant atteindre 20 semaines dans le cadre de leur période donnant droit aux prestations (jusqu'à concurrence de 70 semaines) dans ces régions. • La bonification des semaines de prestations était possible pendant une période d'un an à compter de juillet 2016, et s'appliquait aux prestataires qui avaient commencé à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi le 4 janvier 2015 ou après cette date et étaient toujours sans emploi. • Les régions économiques visées étaient Terre-Neuve-et-Labrador, Sudbury, le Nord de l'Ontario, le Nord du Manitoba, Saskatoon, le Sud de la Saskatchewan, le Nord de la Saskatchewan, Calgary, le Nord de l'Alberta, le Sud de l'Alberta, le Sud intérieur de la Colombie-Britannique, le Nord de la Colombie-Britannique, Whitehorse et le Nunavut.	éventuellement apportées au régime d'assurance-emploi. • Cette mesure fait en sorte que les travailleurs de longue date, qui peuvent avoir travaillé pendant de nombreuses années dans une seule industrie ou pour un seul employeur, aient ainsi le soutien financier dont ils ont besoin dans leur recherche d'emploi, peut-être dans un secteur complètement différent, ou pendant qu'ils acquièrent les compétences nécessaires pour changer de carrière. • Les régions choisies comme étant admissibles aux semaines supplémentaires ont été choisies en raison de la hausse de leur taux de chômage d'au moins 2 points de pourcentage pendant une période prolongée, par rapport à son point le plus bas au cours d'une période de référence définie, en l'absence de signes de reprise économique.

Modifications réglementaires : Simplification des exigences en matière de recherche d'emploi (2016)	
Élément	**Justification**
Modifications apportées à la définition d'« emploi convenable » en vertu du *Règlement sur l'assurance-emploi*	
• Les modifications apportées au *Règlement sur l'assurance-emploi*, annoncée dans le budget de 2016, visaient à remplacer les critères pour déterminer ce qui constitue un emploi convenable qu'un prestataire doit chercher et obtenir, en éliminant les critères précis relatifs aux diverses catégories de prestataires et ceux liés aux délais de déplacement quotidiens, ainsi qu'en assouplissant les critères liés à la rémunération offerte et au type de travail que les prestataires doivent accepter, et en	• Garantit une plus grande souplesse et simplifie les responsabilités en matière de recherche d'emploi.

incluant des dispositions décrivant ce qui constitue un emploi non convenable. • Ces modifications sont entrées en vigueur le 3 juillet 2016.	

Modifications réglementaires : Travail pendant une période de prestations (2016)	
Élément	**Justification**
Projets pilotes visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi	
• Le 7 août 2016, dans le cadre du budget de 2016, le gouvernement du Canada a lancé le projet pilote n^{o} 20 (projet pilote visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi). Ce projet pilote permettait à tous les prestataires admissibles de choisir entre 2 options. • Aux termes de la règle par défaut, les prestataires pouvaient conserver 50 cents des prestations d'assurance-emploi pour chaque dollar gagné, jusqu'à concurrence de 90 % de la rémunération hebdomadaire assurable. Aux termes de la règle relative aux options, les prestataires pouvaient choisir de toucher jusqu'à 75 $ ou 40 % de leur taux hebdomadaire de prestations, selon ce qui représentait la valeur la plus élevée (les gains dépassant ce seuil entraînent une réduction des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi à raison d'un dollar pour chaque dollar gagné). • Ce projet pilote s'appliquait aux prestations régulières, pour pêcheurs, parentales et de compassion, mais excluait les prestations de maternité et de maladie. La « règle relative aux options » ne s'appliquait pas aux prestataires qui recevaient des prestations spéciales pour les travailleurs autonomes, auxquelles seule la « règle par défaut » s'appliquait.	• Le projet pilote n^{o} 20 vise à vérifier la façon dont le fait d'offrir 2 options pour le traitement du revenu gagné pendant une période de prestations encouragera les gens à accepter du travail, plus particulièrement les prestataires à faible revenu. • Le projet pilote n^{o} 8 vise à déterminer si le fait de permettre aux prestataires de gagner un revenu plus élevé sans réduction de leurs prestations d'assurance-emploi les incitait à accepter tout travail disponible. • Le projet pilote n^{o} 17 fournit des données supplémentaires permettant d'évaluer l'efficacité des paramètres du projet pilote au cours d'une période de reprise économique et d'un cycle économique complet. • Le projet pilote n^{o} 18 vise à établir si une nouvelle approche encourage davantage les prestataires à travailler un plus grand nombre de jours pendant une période de prestations. Ce dernier a été modifié afin de déterminer la méthode, soit les paramètres du projet pilote n^{o} 17 ou ceux du projet pilote n^{o} 18, la plus efficace pour encourager les prestataires à travailler davantage pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi. • Le projet pilote n^{o} 19 fournit des données supplémentaires permettant d'évaluer l'efficacité des paramètres du projet pilote et

• Ce projet pilote nº 20 a pris fin le 11 août 2018. • Depuis 2005, un certain nombre de projets pilotes visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi ont été lancés. o Le projet pilote nº 8 entrait en vigueur le 11 décembre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi ayant un taux de chômage de 10 % ou plus. Les paramètres de ce projet pilote ont été relancés à l'échelle nationale en 2008 dans le cadre du projet pilote nº 12, qui a ensuite été prolongé (à compter du 12 octobre 2010) jusqu'au 6 août 2011. o Dans le budget de 2011, le gouvernement a annoncé le renouvellement, pour une période d'un an, des paramètres du projet pilote visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi dans le cadre d'un nouveau projet pilote (projet pilote nº 17), qui a été offert à l'échelle nationale jusqu'au 4 août 2012. o Ces projets pilotes (projets pilotes nº 8, nº 12 et nº 17) ont porté à 75 $ par semaine ou 40 % du taux hebdomadaire de prestations le montant que les prestataires étaient autorisés à gagner pendant une période de prestations, selon ce qui représentait la valeur la plus élevée. Tout revenu dépassant ce montant était déduit des prestations, à raison d'un dollar	de déterminer la méthode, soit les paramètres du projet pilote nº 17 ou ceux du projet pilote nº 18, la plus efficace pour encourager les prestataires à travailler davantage pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi.

pour chaque dollar gagné. Ces projets pilotes s'appliquaient aux prestations régulières, pour pêcheurs, parentales et de compassion, mais excluaient les prestations de maternité et de maladie. ○ Le 5 août 2012, dans le cadre du budget de 2012, le gouvernement a lancé le projet pilote n° 18, en vertu duquel les prestataires conservaient 50 % de leurs prestations d'assurance-emploi à partir du premier dollar gagné, jusqu'à 90 % de leur rémunération hebdomadaire assurable pour veiller à ce que les prestataires ne gagnent pas plus d'argent que lorsqu'ils travaillaient. Les prestataires ayant touché une rémunération au cours de la période du 7 août 2011 au 4 août 2012 pouvaient choisir que leurs prestations hebdomadaires d'assurance-emploi soient calculées en fonction des paramètres du projet pilote précédent visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi (projet pilote n° 17) plutôt que le projet pilote n° 18. Ce projet pilote a pris fin le 1er août 2015. ○ Le 2 août 2015, dans le cadre du budget de 2015, le gouvernement du Canada a relancé les paramètres du projet pilote n° 18 aux termes du projet pilote n° 19. Ce projet pilote a pris fin le 5 août 2016.	

***Loi nº 1 sur le plan d'action économique de 2015*, L.C. 2015, ch. 36 (projet de loi C-59)**	
Élément	**Justification**
Prolongation de la durée des prestations de compassion	
• Des modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* ont prolongé la durée maximale des prestations de compassion, passant de 6 à 26 semaines, et ont prolongé la période à l'intérieur de laquelle les prestataires peuvent recevoir ces semaines de prestations, passant de 26 à 52 semaines. • Le projet de loi C-59 a également apporté des modifications concomitantes au *Code canadien du travail* afin de veiller à ce que les emplois des employés au sein d'entreprises sous réglementation fédérale soient protégés alors qu'ils ont recours aux prestations de compassion. • Ces changements sont entrés en vigueur le 3 janvier 2016.	• Offre une sécurité financière supplémentaire aux travailleurs canadiens ainsi qu'aux membres de leur famille offrant des soins de fin de vie ou du soutien.

Modifications réglementaires : Taux de chômage dans les territoires et les régions économiques de l'assurance-emploi dans les territoires et à l'Île-du-Prince-Édouard (2014)	
Élément	**Justification**
Nouvelle méthodologie pour déterminer le taux de chômage régional dans les territoires et nouvelles régions de l'assurance-emploi pour les territoires et l'Île-du-Prince-Édouard	

• Les modifications apportées au *Règlement sur l'assurance-emploi* ont remplacé le taux de chômage de 25 % fixé aux fins de l'administration de l'assurance-emploi au Yukon, aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut par des taux régionaux de chômage mensuels variables. Selon cette nouvelle approche, le taux de chômage régional mensuel équivaut désormais au taux de chômage désaisonnalisé le plus élevé entre une moyenne mobile de 3 mois et une moyenne mobile de 12 mois. Un taux de chômage régional mensuel de substitution est utilisé si Statistique Canada ne peut pas publier un taux de chômage mensuel pour des raisons de confidentialité.	• Présente une image plus fidèle des conditions du marché du travail régional dans les territoires. • Offre un équilibre entre la capacité d'adaptation aux conditions du marché du travail régional dans les territoires (avec la moyenne mobile de 3 mois) et une meilleure protection contre la variance statistique (avec la moyenne mobile de 12 mois).
• De plus, les régions économiques de l'assurance-emploi de l'Île-du-Prince-Édouard, du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ont été divisées en 2 régions économiques de l'assurance-emploi, l'une composée de la zone de la capitale et l'autre de la zone hors capitale. • Ces changements sont entrés en vigueur le 12 octobre 2014.	• Reconnaît les différences dans les réalités du marché du travail entre la zone de la capitale et celle hors capitale au Yukon, aux Territoires du Nord-Ouest, au Nunavut et à l'Île-du-Prince-Édouard.

***Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2014*, L.C. 2014, ch. 39 (projet de loi C-43)**	
Élément	**Justification**
Crédit pour l'emploi visant les petites entreprises	
• La section 14 de la *Loi n° 2 sur le plan d'action économique de 2014* modifiait l'article 96 de la *Loi sur l'assurance-emploi* afin de permettre aux entreprises dont les cotisations patronales payées s'élevaient à 15 000 $ ou moins par année de recevoir un remboursement partiel des cotisations payées pour les années d'imposition 2015 et 2016.	• Garantit la réalisation d'économies pour les employeurs en ce qui touche leurs obligations relatives aux cotisations d'assurance-emploi et favorise une meilleure harmonisation des cotisations d'assurance-emploi payées par les petites entreprises avec les taux de cotisation qui seraient mis en place à la suite de la mise en œuvre de la formule de calcul du taux d'équilibre sur 7 ans en 2017.

• Le crédit pour l'emploi visant les petites entreprises s'appliquait aux cotisations d'assurance-emploi versées par les petites entreprises. Ce crédit était calculé en tant que la différence entre les cotisations payées au taux prescrit par la loi de 1,88 $ par tranche de 100 $ de rémunération assurable et le taux réduit pour les petites entreprises de 1,60 $ par tranche de 100 $ de rémunération assurable. • Étant donné que les employeurs paient 1,4 fois le taux prescrit par la loi, cette réduction de 28 cents du taux prescrit par la loi était l'équivalent d'une réduction des cotisations d'assurance-emploi payées par les petites entreprises de 39 cents par tranche de 100 $ de rémunération assurable. • La réduction des cotisations de 39 cents s'appliquait en plus de la réduction des cotisations liées au Régime québécois d'assurance parentale. • L'admissibilité au crédit pour l'emploi visant les petites entreprises était déterminée par l'Agence du revenu du Canada selon les renseignements fournis sur les feuillets T4, et les employeurs n'étaient pas tenus de présenter une demande distincte pour recevoir ce crédit.	• Les entreprises disposeront de ressources supplémentaires pour mettre à profit les possibilités d'expansion qui donneraient lieu à l'embauche de travailleurs supplémentaires au sein de l'économie canadienne et elles pourront tirer parti des nouvelles possibilités et livrer concurrence sur les marchés mondiaux.

***Loi n^{o} 1 sur le plan d'action économique de 2014*, L.C. 2014, ch. 20 (projet de loi C-31)**	
Élément	**Justification**
Faciliter l'accès aux prestations de maladie pour les prestataires de prestations de compassion ou de prestations pour parents d'enfants gravement malades	
• Depuis le 12 octobre 2014, les prestataires qui touchent des prestations de compassion ou des prestations pour parents d'enfants gravement malades (PEGM) n'ont plus à être autrement disponibles pour travailler afin de recevoir des prestations de maladie. Cette	• Reconnaît qu'un prestataire tombant malade ou se blessant pendant qu'il touche des prestations de compassion ou pour PEGM peut ne pas être capable de prendre soin d'un membre de sa famille ou de son enfant gravement malade.

modification législative permet aux prestataires qui tombent malades ou qui se blessent pendant qu'ils touchent des prestations de compassion ou pour PEGM d'avoir accès aux prestations de maladie puis de recommencer à toucher le reste de leurs prestations de compassion ou pour PEGM, au besoin, une fois que leurs prestations de maladie ont été versées.	• Accroît la souplesse et la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi.

Modifications réglementaires : Accès aux prestations de maternité et parentales (2012)	
Élément	**Justification**
Limiter l'accès aux prestations de maternité et parentales aux personnes autorisées à demeurer au Canada	
• Les prestataires qui quittent le Canada et dont le permis de travail et le numéro d'assurance sociale (NAS) viennent à échéance ne sont plus admissibles à recevoir des prestations de maternité et des prestations parentales. • Les prestataires ayant un NAS valide peuvent continuer à recevoir ces prestations, qu'ils soient au Canada ou à l'étranger.	• Veille à ce que les prestations de maternité ou parentales ne soient versées qu'aux prestataires ayant des liens continus avec le marché du travail canadien, notamment ceux autorisés à habiter et à travailler au Canada.

***Loi de 2012 sur l'emploi et la croissance*, L.C. 2012, ch. 31 (projet de loi C-45)**	
Élément	**Justification**
Loi sur l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada	
• Depuis le 7 mars 2013, l'application de la *Loi sur l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada* est suspendue jusqu'à ce que le Compte des opérations de l'assurance-emploi affiche un solde cumulatif équilibré et que l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada soit en mesure de s'acquitter pleinement de son mandat législatif.	• Veille à ce que l'établissement indépendant des taux de cotisation à l'assurance-emploi soit effectué de la façon la plus rentable possible.
Établissement des taux de cotisation	

• Un régime provisoire d'établissement des taux est entré en vigueur, en vertu duquel les taux de cotisation à l'assurance-emploi seront établis par le gouverneur en conseil selon la recommandation conjointe du ministre de l'Emploi et du Développement social et du ministre des Finances. Le taux de 2014 est le premier à être établi en vertu du régime provisoire.	• Veille à ce que les taux de cotisation soient établis selon le mécanisme d'établissement des taux de cotisation décrit dans la *Loi sur l'assurance-emploi*, et qu'ils offrent en permanence une stabilité et une prévisibilité aux cotisants.

***Loi visant à aider les familles dans le besoin*, L.C. 2012, ch. 27 (projet de loi C-44)**	
Élément	**Justification**
Parents d'enfants gravement malades	
• Depuis le 9 juin 2013, une prestation spéciale d'assurance-emploi, d'une durée de 35 semaines, est devenue disponible afin d'offrir un soutien du revenu aux parents admissibles qui ne sont pas en mesure de travailler pendant qu'ils fournissent des soins ou du soutien à un enfant gravement malade ou blessé âgé de moins de 18 ans. • Le projet de loi C-44 a également modifié le *Code canadien du travail* afin de protéger l'emploi des employés au sein d'entreprises sous réglementation fédérale pendant qu'ils prennent un congé non payé pour prendre soin de leur enfant gravement malade ou blessé.	• Aide les parents à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales en réduisant le fardeau financier auquel doivent faire face les parents qui s'absentent du travail pour prendre soin de leur enfant gravement malade ou blessé. • Reconnaît les besoins des parents qui sont susceptibles de prendre un congé de travail lorsque leur enfant est gravement malade.
Faciliter l'accès aux prestations de maladie pour les prestataires de prestations parentales	
• Depuis le 24 mars 2013, les prestataires qui touchent des prestations parentales n'ont plus à être autrement disponibles pour travailler afin de recevoir des prestations de maladie. Cette modification législative permet aux prestataires qui tombent malades ou qui se blessent pendant qu'ils touchent des prestations parentales d'avoir accès aux prestations de maladie puis de recommencer à toucher le reste de leurs	• Reconnaît qu'il peut être difficile pour un parent qui tombe malade ou qui se blesse de prendre soin de son enfant et d'établir un lien affectif avec lui. • Accroît la souplesse et la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi.

prestations parentales, au besoin, une fois que leurs prestations de maladie ont été versées.	

***Loi sur l'emploi, la croissance et la prospérité durable*, L.C. 2012, ch. 19 (projet de loi C-38)**	
Élément	**Justification**
Jumeler les Canadiens aux emplois disponibles	
• Améliorerait le contenu et la fréquence de l'information sur les emplois et le marché du travail pour les chercheurs d'emploi. • Renforçait et clarifiait les obligations des prestataires en définissant ce que constitue une recherche d'emploi raisonnable et un emploi convenable pour les prestataires qui touchaient des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur. • Veillait à accorder la priorité aux Canadiens qualifiés pour pourvoir les postes vacants avant d'avoir recours à des travailleurs étrangers temporaires. • Amorçait des discussions avec les provinces et territoires afin d'offrir plus tôt aux prestataires d'assurance-emploi de la formation axée sur les compétences et un soutien à la recherche d'emploi plus tôt pendant leur période de prestations	• Assure un meilleur jumelage entre les chômeurs canadiens et les emplois à pourvoir dans leur localité. • Clarifie la responsabilité des prestataires pour ce qui est de mener une recherche d'emploi raisonnable afin de trouver un emploi convenable pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi régulières ou de pêcheur.
Meilleures semaines variables	
• Depuis le 7 avril 2013, les prestataires (à l'exception de ceux qui sont des pêcheurs ou des travailleurs autonomes) voient leur montant de prestations d'assurance-emploi calculé en fonction des semaines où leurs gains assurables étaient les plus élevés au cours de la période d'admissibilité. • Les 14 à 22 meilleures semaines sont utilisées pour calculer les prestations d'assurance-emploi, selon le taux de chômage dans la région économique de l'assurance-emploi où habite le prestataire.	• Rend le régime d'assurance-emploi mieux adapté aux conditions économiques locales. • Fait en sorte que les personnes qui vivent dans des régions ayant des conditions du marché du travail semblables reçoivent des prestations semblables.

Établissement du taux de cotisation	
• Le mécanisme d'établissement du taux de cotisation à l'assurance-emploi a été modifié de façon à ce que le taux soit établi chaque année pour assurer l'équilibre financier sur une période de 7 ans. Ce mécanisme révisé d'établissement du taux doit entrer en vigueur lorsque le Compte des opérations de l'assurance-emploi aura retrouvé un équilibre cumulatif. • La limite prescrite par la loi pour les modifications du taux de cotisation d'une année à l'autre a été rajustée, passant de 15 cents à 5 cents par tranche de 100 dollars de rémunération assurable. • Avancer au 14 septembre la date à laquelle le taux de cotisation doit être établi, plutôt que le 14 novembre.	• Veille à ce que le compte des opérations de l'assurance-emploi retrouve un équilibre cumulatif à la fin de la période de 7 ans. • Accroît la prévisibilité et la stabilité du taux de cotisation à l'assurance-emploi. • Offre aux employeurs et aux travailleurs un meilleur préavis en ce qui a trait au taux de cotisation à l'assurance-emploi pour la prochaine année.
Tribunal de la sécurité sociale	
• Le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) a remplacé les 4 tribunaux d'Emploi et Développement social Canada chargés d'entendre les appels relatifs à l'assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada (RPC) et à la Sécurité de la vieillesse (SV) par un seul organisme décisionnel. • Le TSS comprend 2 niveaux d'appel, similaires à l'ancien processus d'appel : o La Division générale est composée d'une section chargée de l'assurance-emploi pour les appels en matière d'assurance-emploi et d'une section chargée de la sécurité du revenu pour les appels liés au RPC et à la SV. Un vice-président dirige chaque section de cette division. o La Division d'appel entend des appels concernant des décisions rendues par la Division générale. Le troisième vice-président dirige cette division.	• Élimine le chevauchement administratif dans les services des appels et des tribunaux en remplaçant le système de tribunaux administratifs visant les principaux programmes fédéraux de sécurité sociale par un organe décisionnel à guichet unique. • Cette nouvelle approche portant sur les appels a amené la mise en œuvre d'une série de mesures visant à améliorer l'efficience, à simplifier et moderniser le processus et à réduire les coûts.

• Avant de pouvoir déposer un appel relatif à l'assurance-emploi au TSS, les clients doivent présenter une demande de révision officielle. Il s'agit d'un nouveau processus par lequel les clients de l'assurance-emploi en désaccord avec la décision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada sont en mesure de soumettre de nouveaux renseignements ou des renseignements additionnels que la Commission doit examiner afin de déterminer si une décision peut être renversée ou modifiée. • Les appels sont examinés par un comité composé d'un seul membre qui prendra les décisions. Les membres du tribunal ont le pouvoir de rejeter de façon sommaire un appel lorsque le membre est convaincu que l'appel n'a aucune chance raisonnable de succès. • Le TSS a commencé ses activités le 1er avril 2013.	

***Loi sur le soutien de la croissance de l'économie et de l'emploi au Canada*, L.C. 2011, ch. 24 (projet de loi C-13)**	
Élément	**Justification**
Crédit temporaire à l'embauche pour les petites entreprises	
• Offrait aux petites entreprises un crédit temporaire à l'embauche pouvant atteindre 1 000 $ pour contrer l'augmentation des cotisations à l'assurance-emploi versées par l'entreprise en 2011 par rapport à 2010. • Le crédit, qui a été offert à environ 525 000 employeurs dont le total des cotisations à l'assurance-emploi était égal ou inférieur à 10 000 $ par employeur en 2010, réduira leurs coûts salariaux d'environ 165 millions de dollars en 2011.	• Favorise l'embauche de nouveaux travailleurs dans les petites entreprises et leur permet de tirer profit de nouveaux débouchés et d'être concurrentielles au sein de l'économie mondiale.

Modifications réglementaires : Projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi et projet pilote sur les 14 meilleures semaines (2010)	
Élément	**Justification**
Projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi	
• Le projet pilote n° 6, soit le projet pilote relatif à la prolongation des semaines de prestations, a été lancé le 6 juin 2004 pour une période de 2 ans dans 24 régions économiques de l'assurance-emploi ayant un taux de chômage de 10 % ou plus. Il visait à accroître de 5 le nombre maximum de semaines pour le versement de prestations régulières, jusqu'à concurrence de 45 semaines. • Les paramètres de ce projet pilote ont été relancés le 11 juin 2006 pour une durée de 18 mois dans 21 régions économiques de l'assurance-emploi, en tant que nouveau projet pilote n° 10, puis ont été prolongés de nouveau jusqu'au 31 mai 2009. Le projet pilote n° 10 augmentait de 5 le nombre maximal de semaines pour le versement des prestations régulières, jusqu'à concurrence de 45 semaines. • Le projet pilote n° 10 a pris fin plus tôt, soit le 28 février 2009, pour être remplacé par la mesure budgétaire nationale des 5 semaines supplémentaires, qui est entrée en vigueur le 1er mars 2009 et a pris fin le 11 septembre 2010. Elle augmentait de 5 semaines le nombre maximal de semaines de prestations régulières, jusqu'à concurrence de 50 semaines, pour les demandes présentées entre le 1er mars 2009 et le 11 septembre 2010. • Le 12 septembre 2010, le gouvernement du Canada a relancé les paramètres du projet pilote relatif à la prolongation des prestations d'assurance-emploi (en tant que projet pilote n° 15) pour une période de 2 ans, c'est-à-dire	• Vise à déterminer les coûts et les répercussions du prolongement du nombre de semaines de prestations dans les régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était relativement élevé. • Offre un large soutien temporaire à tous les travailleurs au cours de la récente récession. • Vise à vérifier l'efficacité des prestations régulières supplémentaires de l'assurance-emploi pour réduire le nombre de personnes vivant un écart de revenu entre leur période de prestations d'assurance-emploi et leur retour au travail, ainsi que l'impact d'un élément déclencheur fondé sur le taux régional de chômage. • Permet de recueillir et d'évaluer plus de données pour mieux saisir l'impact de l'augmentation du nombre maximal de semaines pendant lesquelles des prestations régulières pouvaient être versées au cours d'une période de reprise économique.

jusqu'au 15 septembre 2012, ou plus tôt en cas de reprise économique soutenue. Un élément déclencheur automatique a été mis en œuvre dans les régions où le taux de chômage régional était inférieur à 8 % durant 12 mois consécutifs. Il ciblait les mêmes 21 régions économiques de l'assurance-emploi que le projet pilote n° 10. • Le projet pilote n° 15 augmentait de 5 semaines le nombre maximum de semaines pendant lesquelles des prestations régulières pouvaient être versées, jusqu'à concurrence de 45 semaines. • Le projet pilote n° 15 a pris fin plus tôt dans 3 régions où le taux de chômage est demeuré inférieur à 8 % pendant 12 mois consécutifs. Ce fut le cas dans la région économique de St. John's (24 septembre 2011), Chicoutimi-Jonquière (24 mars 2012) et Sudbury (23 juin 2012).	
Projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines	
• Le projet pilote n° 7 (14 meilleures semaines) a été lancé le 30 octobre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était de 10 % ou plus. Les paramètres de ce projet pilote ont été relancés le 26 octobre 2008, pour une période de 2 ans, en tant que projet pilote n° 11 dans 25 régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était de 8 % ou plus. • En vertu de ce projet pilote, les prestations d'assurance-emploi se fondaient sur les 14 semaines où les gains des prestataires étaient les plus élevés durant la période de référence. • Le projet pilote n° 11, qui au départ devait prendre fin le 23 octobre 2010, a subséquemment été prolongé jusqu'au 25 juin 2011.	• Vise à déterminer si le fait d'établir le taux de prestations des prestataires en fonction des 14 semaines où leurs gains étaient les plus élevés au cours de la période d'admissibilité (généralement 52 semaines) précédant leur demande d'assurance-emploi encourageait les prestataires à accepter tout travail disponible. • Fournit des données additionnelles permettant d'évaluer l'efficacité du projet pilote au cours d'une période de reprise économique et d'un cycle économique complet.

• Le budget de 2011 a annoncé le renouvellement pour une période d'un an des paramètres du projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines (en tant que projet pilote n° 16). Ce projet s'est déroulé jusqu'au 23 juin 2012 dans les mêmes 25 régions économiques de l'assurance-emploi Le projet pilote n° 16 a par la suite été prolongé jusqu'au 6 avril 2013.	

***Loi sur l'équité pour les familles militaires (assurance-emploi)*, L.C. 2010, ch. 9 (projet de loi C-13)**	
Élément	**Justification**
Meilleur accès aux prestations parentales pour les familles des militaires	
• La période d'admissibilité aux prestations parentales de l'assurance-emploi a été prolongée afin de soutenir les membres des Forces canadiennes (FC), y compris les réservistes, qui reçoivent l'ordre de reprendre du service pendant leur congé parental ou dont le congé parental est reporté en raison d'une mission militaire impérative. • Les membres des FC bénéficient d'une période allant jusqu'à 104 semaines après la naissance ou l'adoption de leur enfant pour se prévaloir d'une partie ou de la totalité des 35 semaines de prestations parentales auxquelles ils ont droit.	• Offrir plus de souplesse aux membres des FC pour accéder aux prestations parentales de façon à ce que les parents puissent prendre soin de leur enfant et créer des liens affectifs avec eux, tout en reconnaissant l'importance du service militaire.

***Loi sur l'emploi et la croissance économique*, L.C. 2010, ch. 12 (projet de loi C-9)**	
Élément	**Justification**
Compte des opérations de l'assurance-emploi	
• Le compte des opérations de l'assurance-emploi fut établi dans les comptes du Canada en vue d'enregistrer tous les crédits et les débits en lien avec l'assurance-emploi depuis le 1er janvier 2009, date à compter de laquelle le Compte de l'assurance-emploi fut fermé et l'Office de financement de	• Accroît davantage la transparence et l'efficacité du financement du régime d'assurance-emploi. • Correspond aux mesures prises en 2008 pour mettre sur pied l'OFAEC.

l'assurance-emploi du Canada (OFAEC) devait veiller à ce que les recettes et les dépenses de l'assurance-emploi s'équilibrent. • Cette modification abroge la disposition en vertu de laquelle des avances provenant du Trésor étaient versées au Compte de l'assurance-emploi, ainsi que la disposition en vertu de laquelle des intérêts pouvaient être payés sur le solde du Compte de l'assurance-emploi. • L'obligation de l'OFAEC d'établir les taux de cotisation à l'assurance-emploi en vertu de l'article 66 de la *Loi sur l'assurance-emploi* a été clarifiée pour veiller à ce que les recettes et les dépenses en lien avec l'assurance-emploi qui sont enregistrées dans le Compte des opérations de l'assurance-emploi s'équilibrent au fil du temps, à partir du 1er janvier 2009.	

***Loi sur l'équité pour les travailleurs indépendants*, L.C. 2009, ch. 33 (projet de loi C-56)**	
Élément	**Justification**
Prestations spéciales pour les travailleurs autonomes	
• Depuis le 31 janvier 2010, les prestations spéciales d'assurance-emploi (prestations de maternité, parentales, de maladie et de compassion) sont offertes aux travailleurs autonomes. Les travailleurs autonomes peuvent choisir de participer volontairement au régime d'assurance-emploi. Les prestations sont versées depuis le 1er janvier 2011. • Ces prestations correspondent à celles dont bénéficient les employés salariés en vertu du régime actuel d'assurance-emploi.	• Offrent aux travailleurs autonomes canadiens, sur une base facultative, des prestations d'assurance-emploi lorsque divers événements surviennent dans leur vie personnelle, notamment lors de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, d'une maladie, d'une blessure ou d'une maladie grave d'un membre de la famille.

***Loi d'exécution du budget de 2009*, L.C. 2009, ch. 2 (projet de loi C-10)**	
Élément	**Justification**

Initiative d'Aide à la transition de carrière	
• Deux mesures visaient à aider les travailleurs de longue date : o L'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation prolongeait la durée des prestations régulières d'assurance-emploi jusqu'à un maximum de 104 semaines pour les travailleurs de longue date qui participaient à une formation de long terme, y compris une période maximale de 12 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi pour la recherche d'un emploi. o L'Initiative d'investissement des indemnités de départ pour la formation permettait aux travailleurs de longue date admissibles qui ont utilisé leur indemnité de départ pour investir dans une formation à temps plein de recevoir plus rapidement leurs prestations d'assurance-emploi. • Pour les besoins de l'initiative d'Aide à la transition de carrière, les demandes de prestations des travailleurs de longue date devaient avoir débuté le 25 janvier 2009 ou après cette date, et au plus tard le 29 mai 2010.	• Incite davantage les prestataires à actualiser leurs compétences ou à les améliorer. • Encourage les prestataires à investir dans leur propre formation. • Encourage les prestataires à entreprendre de la formation à long terme pour améliorer leur employabilité.
Gel du taux de cotisation	
• Cette mesure a gelé à 1,73 $ par tranche de 100 $ le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les travailleurs en 2010, soit le même taux qu'en 2009 et 2008.	• A assuré la stabilité du taux de cotisation au cours de la récession, malgré les coûts plus élevés liés à l'assurance-emploi.
Taux de cotisation	
• La loi a été adoptée afin d'établir de façon rétroactive les taux de cotisation pour 2002, 2003 et 2005.	• Cette modification rétroactive a été rendue nécessaire par suite d'une décision de la Cour suprême du Canada relative à *l'affaire CSN-Arvida*, puisque la Cour a statué que les taux de cotisation établis en 2002, 2003 et 2005

	ne constituaient pas des frais réglementaires valides sur le plan constitutionnel, mais qu'ils représentaient plutôt une taxe illégale imposée aux cotisants.

***Loi d'exécution du budget de 2008*, L.C. 2008, ch. 28 (projet de loi C-50)**	
Élément	**Justification**
Prestations d'assurance-emploi supplémentaires temporaires pour les travailleurs de longue date en chômage	
• Les travailleurs de longue date sont des personnes ayant travaillé et versé des cotisations d'assurance-emploi durant une période de temps considérable et qui n'ont pas souvent eu recours aux prestations régulières d'assurance-emploi. • La mesure offrait jusqu'à 20 semaines de prestations supplémentaires, selon la période pendant laquelle une personne admissible avait travaillé et cotisé à l'assurance-emploi. • Visait les prestataires qui correspondaient à la définition d'un travailleur de longue date et qui avaient présenté leur demande entre le 4 janvier 2009 et le 11 septembre 2010.	• En ont profité les travailleurs qui se retrouvaient en chômage, qui avaient peu de chances de retrouver du travail et qui avaient fait une utilisation limitée des prestations d'assurance-emploi dans le passé. • Aidaient les travailleurs qui, dans plusieurs cas, avaient des compétences non facilement transférables. Pour ces travailleurs, trouver un nouvel emploi dans leur industrie ou dans une autre industrie peut avoir été particulièrement difficile dans le contexte économique de cette période.
Office de financement de l'assurance-emploi du Canada	
• La loi créant l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC) a reçu la sanction royale le 18 juin 2008. • Le mandat prescrit par la loi de l'OFAEC était : o d'établir les taux de cotisation à l'assurance-emploi de façon transparente; o de gérer un compte distinct dans lequel les cotisations excédentaires étaient conservées et investies; o de maintenir une réserve pour s'assurer que le Compte des opérations de l'assurance-emploi s'équilibre au fil du temps.	• Veille à ce que les recettes de l'assurance-emploi soient suffisantes pour couvrir les frais liés au régime au cours de la prochaine année. • Utilise les cotisations excédentaires actuelles en vue de réduire les taux de cotisation futurs.

Modifications réglementaires : Projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (2008)	
Élément	**Justification**
Projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active	
• Le projet pilote n° 9 (projet pilote visant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active) a été lancé le 11 décembre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était de 10 % ou plus. Les paramètres du projet pilote ont été renouvelés le 7 décembre 2008 en tant que projet pilote n°13 dans 25 régions économiques de l'assurance-emploi où le taux de chômage était de 8 % ou plus. • Le projet pilote a réduit le nombre d'heures, qui est passé de 910 à 840, que les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active (DEREMPA) devaient avoir accumulé pour avoir droit aux prestations régulières d'assurance-emploi. • Le projet pilote n° 13 a pris fin comme prévu le 4 décembre 2010.	• Vise à déterminer si le fait de mettre en place des critères d'admissibilité moindres pour les DEREMPA et de renseigner ces personnes au sujet des programmes d'emploi offerts par le régime améliore leur employabilité et les aide à réduire leur future dépendance envers les prestations d'assurance-emploi, en améliorant notamment leur accès aux mesures de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Modifications réglementaires : Régime québécois d'assurance parentale (2006)	
Élément	**Justification**
Régime québécois d'assurance parentale	
• Depuis le 1er janvier 2006, les résidents du Québec reçoivent des prestations de maternité et parentales par l'entremise du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) tout en continuant d'avoir accès aux prestations de maladie et de compassion au moyen du régime d'assurance-emploi. • Le *Règlement sur l'assurance-emploi* offre aux résidents du Québec une réduction des cotisations à l'assurance-emploi qui reflète les économies pour le Compte des	• Assure la cohérence par rapport aux dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* voulant que les provinces puissent instaurer leur propre régime de prestations, pourvu qu'il offre des prestations équivalant à celles offertes dans le cadre du régime d'assurance-emploi.

opérations de l'assurance-emploi entraînées par l'offre de prestations de maternité et parentales du gouvernement du Québec.	

Modifications réglementaires : Prestations de compassion de l'assurance-emploi (2006)	
Élément	**Justification**
Définition de membre de la famille	
• En vigueur depuis le 14 juin 2006, les critères d'admissibilité pour les prestations de compassion et la définition de membre de la famille, qui précédemment n'incluait que la famille immédiate, ont été élargis pour inclure les membres de la famille élargie et toute autre personne qui est considérée comme de la famille par la personne gravement malade.	• Élargit la définition de membre de la famille pour s'assurer que les soignants additionnels, qui étaient auparavant exclus de la définition de membre de la famille, soient en mesure d'avoir accès aux mesures de soutien du revenu lorsqu'ils doivent quitter leur travail pour prendre soin d'un membre de la famille gravement malade.

***Loi d'exécution du budget de 2005*, L.C. 2005, ch. 30 (projet de loi C-43)**	
Élément	**Justification**
Processus d'établissement du taux de cotisation	
• Depuis le 1er janvier 2006, la loi permet à la Commission de l'assurance-emploi du Canada d'établir le taux de cotisation en vertu d'un nouveau mécanisme d'établissement des taux. • Lorsqu'elle établira le taux, la Commission tiendra compte du principe voulant que le taux de cotisation doive générer juste assez de recettes tirées des cotisations pour couvrir les versements à effectuer au cours de l'année. La Commission prendra également en considération le rapport de l'actuaire en chef de l'assurance-emploi, ainsi que tout commentaire provenant du public.	• Favorise un nouveau processus d'établissement du taux, par lequel le taux de cotisation à l'assurance-emploi est déterminé de façon indépendante par la Commission de l'assurance-emploi du Canada.

***Loi d'exécution du budget de 2003*, L.C. 2003, ch. 15 (projet de loi C-28)**	
Élément	**Justification**
Prestations de compassion	

• En vigueur depuis le 4 janvier 2004, les prestations de compassion sont offertes dans le but d'aider les membres admissibles d'une famille à prodiguer ou à organiser des soins pour un membre de leur famille gravement malade dont le risque de décès est important. Les prestations sont d'une durée pouvant aller jusqu'à 6 semaines sur une période de 26 semaines. • La souplesse est un élément clé de ces prestations. Les prestataires peuvent choisir la façon et le moment de présenter une demande de prestations au cours de la période de 26 semaines. Les membres éligibles de la famille peuvent décider qu'une seule personne réclamera les 6 semaines ou encore partager les prestations entre eux. Les membres admissibles de la famille peuvent réclamer les semaines de prestations de compassion simultanément ou successivement.	• Offre une aide aux travailleurs qui s'absentent temporairement du travail pour fournir des soins ou du soutien à un membre gravement malade de leur famille dont le risque de décès est important au cours des 26 semaines qui suivent.

***Loi d'exécution du budget de 2001*, L.C. 2002, ch. 9 (projet de loi C-49)**	
Élément	**Justification**
Prolongation de la période de prestations pour les prestations parentales en cas d'hospitalisation d'un enfant	
• Depuis le 21 avril 2002, les parents d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté qui est hospitalisé ont la possibilité de prolonger leur période d'admissibilité aux prestations parentales jusqu'à 104 semaines au lieu de 52 semaines.	• Offre aux parents la possibilité d'attendre que leur enfant revienne à la maison avant de recevoir des prestations parentales.
Durée maximum des prestations spéciales combinées	
• Depuis le 3 mars 2002, le nombre maximal de semaines de prestations spéciales combinées est passé de 50 à 65 semaines et, dans certaines circonstances, la période de prestations peut être prolongée en conséquence.	• Assure un accès complet aux prestations spéciales aux mères biologiques qui réclament des prestations de maladie avant et après avoir touché des prestations de maternité ou des prestations parentales.

	• Donne suite à la décision du Tribunal canadien des droits de la personne relativement à l'affaire *McAllister-Windsor*.

Modifications réglementaires : Disposition relative aux petites semaines (2001)	
Élément	**Justification**
Disposition relative aux petites semaines	
• Avant la mise en place le 7 avril 2013 de la méthode des meilleures semaines variables pour le calcul des prestations des prestataires, ces dernières étaient calculées en fonction des gains hebdomadaires moyens pour une période de 26 semaines précédant la demande de prestations. La disposition des petites semaines permettait aux prestataires d'exclure les semaines où ils avaient gagné moins de 225 $, sauf si ces semaines s'avéraient nécessaires pour respecter le « dénominateur minimum ». • Les projets pilotes ont testé de 1997 à 2001 une exclusion de 150 $ avant que les paramètres des projets pilotes (exclusion de 150 $) ne soient légiférés dans toutes les régions économiques de l'assurance-emploi le 18 novembre 2001. Le 7 septembre 2003, la loi a été modifiée pour augmenter le montant de l'exclusion à 225 $. • Entre octobre 2005 et avril 2013, les prestataires d'assurance-emploi vivant dans les régions économiques de l'assurance-emploi sélectionnées ont vu leur taux de prestation calculé en fonction des dispositions du projet pilote des 14 meilleures semaines. • Le 7 avril 2013, la disposition des meilleures semaines variables a remplacé celle relative aux petites semaines, sauf pour les pêcheurs.	• Lors de la mise en place de la disposition des petites semaines, le taux hebdomadaire de prestations d'assurance-emploi se fondait sur la moyenne des gains assurables gagnés dans les 26 semaines précédant la dernière journée d'emploi. L'inclusion des « petites semaines » dans le calcul des gains moyens des prestataires faisait en sorte que le montant des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi était moindre. Cette approche pour calculer les taux de prestation d'assurance-emploi pouvait involontairement décourager certains travailleurs d'accepter des semaines ayant des gains moindres. • Supprime les éléments du régime qui pourraient décourager les travailleurs à accepter tout emploi disponible. Le calcul du taux de prestations hebdomadaires moyen à l'aide de la rémunération assurable perçue pendant les 14 semaines dont la rémunération assurable est la plus élevée vise à assurer que les travailleurs qui acceptent un emploi dont la rémunération est moindre ne subissent pas de réduction de leurs prestations d'assurance-emploi.

***Loi modifiant la Loi sur l'assurance-emploi et le Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)*, L.C. 2001, ch. 5 (projet de loi C-2)**	
Élément	**Justification**
Règle de l'intensité	
• Le 1er octobre 2000, la règle de l'intensité, qui réduisait le taux de prestations d'un point de pourcentage à toutes les 20 semaines de prestations régulières utilisées dans le passé, a été éliminée. La réduction maximale était de 5 points de pourcentage.	• Élimine la règle inefficace qui avait comme effet indésirable d'être punitive.
Remboursement des prestations (récupération)	
• Application d'une nouvelle règle rétroactive à l'année d'imposition 2000 : o Les nouveaux demandeurs de prestations régulières ou de prestations de pêcheur sont désormais exemptés du remboursement des prestations. o Les prestataires de prestations spéciales (de maternité, parentales et de maladie) ne sont plus tenus de rembourser ces prestations. o Le seuil de remboursement des prestations régulières et des prestations de pêcheur a été établi à un seul niveau : 48 750 $ de revenu net, avec un taux de remboursement de 30 %. Le remboursement maximal est de 30 % du revenu net dépassant le seuil de 48 750 $ ou de 30 % des prestations du prestataire, selon le montant le moins élevé.	• Corrige un écart, car une analyse a révélé que la disposition relative au remboursement des prestations avait des répercussions disproportionnées sur les prestataires à revenu moyen. • Cible les prestataires fréquents ayant un revenu élevé. • Simplifie la disposition.
Parents qui réintègrent la population active	
• Avec effet rétroactif au 1er octobre 2000, les règles en vigueur régissant les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active ont été rajustées, afin que les prestataires qui réintègrent la population active à la suite d'une absence prolongée pour élever des enfants et qui ont touché des	• Fait en sorte que les parents qui réintègrent la population active à la suite d'une absence prolongée dans le but d'élever de jeunes enfants ne soient pas pénalisés.

prestations parentales n'aient désormais qu'à travailler le même nombre d'heures que les autres travailleurs pour être admissibles aux prestations régulières.	
Maximum de la rémunération assurable	
• Le maximum de la rémunération assurable (MRA) demeurera fixé à 39 000 $ jusqu'à ce que les revenus moyens excèdent ce niveau, après quoi le MRA sera fondé sur les gains moyens.	• Corrige une lacune lorsque le MRA est plus élevé que le salaire moyen dans l'industrie.

***Loi d'exécution du budget de 2000*, L.C. 2000, ch. 14 (projet de loi C-32)**	
Élément	**Justification**
Prestations parentales	
• Depuis le 31 décembre 2000, la durée des prestations parentales a été prolongée, passant de 10 à 35 semaines.	• Aide les parents qui travaillent à mieux concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales en leur fournissant un revenu de remplacement temporaire lorsqu'ils s'absentent du travail pour prendre soin de leur nouveau-né au cours de la première année de vie de leur enfant ou de la première année de placement de leur enfant (pour les parents adoptifs).
Normes d'admissibilité : prestations spéciales	
• Depuis le 31 décembre 2000, le nombre d'heures d'emploi assurable exigé pour être admissible aux prestations de maternité, parentales ou de maladie a été réduit, passant de 700 à 600 heures.	• Améliore l'accès aux prestations spéciales.
Délai de carence	
• Depuis le 31 décembre 2000, le deuxième parent qui partage le congé parental n'est plus tenu d'observer le délai de carence de 2 semaines.	• Favorise l'égalité des sexes et offre une plus grande souplesse en réduisant la perte de revenu pour le deuxième parent.
Rémunération admissible pendant une période de prestations (prestations parentales)	
• Depuis le 31 décembre 2000, les prestataires qui reçoivent des prestations parentales peuvent également gagner des revenus	• Offre une plus grande souplesse et favorise la participation au marché du travail en

équivalant à 50 $ ou 25 % de leurs taux de prestations parentales hebdomadaires, selon le montant le plus élevé, sans subir une réduction de leurs prestations d'assurance-emploi.	permettant aux parents de travailler pendant qu'ils reçoivent des prestations parentales.

***Loi sur l'assurance-emploi*, L.C. 1996, ch. 23 (projet de loi C-12)**	
Élément	**Justification**
Système fondé sur les heures	
• Depuis janvier 1997, l'admissibilité à l'assurance-emploi se fonde sur le nombre d'heures d'emploi assurable plutôt que sur le nombre de semaines travaillées. • Dans le cas des prestations régulières, les prestataires doivent accumuler de 420 à 700 heures d'emploi assurable au lieu de 12 à 20 semaines d'emploi assurable. • Dans le cas des prestations spéciales, les prestataires doivent accumuler 700 heures au lieu de 20 semaines.	• Constitue une mesure plus juste et plus équitable du temps travaillé avec la prise en compte de toutes les heures. • Élimine les inégalités et les anomalies du système fondé sur les semaines en : o reconnaissant les régimes de travail intenses de certains employés; o corrigeant une anomalie du régime d'assurance-chômage, alors que les semaines de 15 heures ou de 50 heures de travail comptaient toutes deux comme une semaine; o éliminant le piège des 14 heures, puisque dans le cadre de l'assurance-chômage, les personnes qui travaillaient moins de 15 heures (soit tout le temps, soit par moment) pour un seul employeur n'étaient pas assurées ou entièrement assurées.
Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active	
• Depuis juillet 1996, les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active avaient besoin de 26 semaines d'emploi assurable plutôt que de 20 pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi. En janvier 1997, les 26 semaines ont été converties en 910 heures. o Cette règle s'applique seulement aux personnes n'ayant eu qu'une faible ou	• Brise le cycle de dépendance en veillant à ce que les travailleurs, en particulier les jeunes, créent des liens plus forts avec le marché du travail avant de toucher des prestations d'assurance-emploi. • Rétablit les principes d'assurance du régime en veillant à ce que les travailleurs y contribuent de façon raisonnable avant de toucher des prestations.

aucune participation au marché du travail (c'est-à-dire celles ayant accumulé moins de 490 heures de travail) au cours de la période de 52 semaines précédant la période de référence. Les périodes de prestations d'assurance-emploi, d'indemnités d'accident du travail et d'invalidité, ainsi que les congés de maladie comptent au nombre des heures travaillées. • Depuis juillet 1996, les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active avaient besoin de 26 semaines d'emploi assurable plutôt que de 20 pour être admissibles aux prestations de pêcheur d'assurance-emploi. En janvier 1997, les 26 semaines ont été converties en une rémunération de 5 500 $ provenant d'un emploi à titre de pêcheur. o Cette règle s'applique seulement aux personnes n'ayant eu qu'une faible ou aucune participation au marché du travail (c'est-à-dire celles ayant accumulé moins de 3 000 $ de rémunération provenant d'un emploi à titre de pêcheur) au cours de la période de 52 semaines précédant la période de référence. Les périodes de prestations d'assurance-emploi, d'indemnités d'accident du travail et d'invalidité, ainsi que les congés de maladie comptent au nombre des heures travaillées.	• Renforce le lien entre les efforts au travail et le droit aux prestations.
Réduction du maximum de la rémunération assurable	
• Le maximum de la rémunération assurable (MRA) a été réduit à 39 000 $ par année (750 $ par semaine) en juillet 1996 et est gelé à ce niveau jusqu'en 2006. Le montant maximum de la prestation hebdomadaire a donc été réduit à 413 $ (55 % de 750 $), alors	• Rajuste le MRA à un niveau où les prestations d'assurance-emploi ne sont plus concurrentielles avec les salaires de certaines régions du pays et de certaines industries. • Le MRA se fondait sur une formule qui tenait compte des augmentations salariales moyennes au cours des 8 années précédant

qu'il était de 448 $ en 1995 et de 465 $ durant les 6 premiers mois de 1996.	la réduction. Puisque le haut niveau d'inflation et l'augmentation des salaires dans les années 1980 étaient toujours pris en considération dans l'établissement du MRA, celui-ci a augmenté plus rapidement que les salaires.
Réduction de la durée maximale des prestations régulières	
• Depuis juillet 1996, la durée maximale des prestations a été réduite, passant de 50 à 45 semaines.	• Reflète le fait que la plupart des prestataires trouvent du travail dans les 40 premières semaines de prestations.
Calcul du taux de prestations hebdomadaires	
• Les prestations hebdomadaires étaient calculées de la façon suivante : le total des gains accumulés dans les 26 semaines précédant la présentation de la demande est divisé par le plus élevé entre le nombre de semaines de travail au cours de cette période ou le dénominateur minimal se situant entre 14 et 22 (selon le taux régional de chômage). Le résultat est multiplié par 55 % pour déterminer le taux de prestations hebdomadaires.	• Incite grandement à travailler plus longtemps que la période minimale requise pour être admissible aux prestations (au moins 2 semaines de plus qu'en vertu de l'ancienne norme d'admissibilité). • Incite à travailler durant l'intersaison.
Supplément familial	
• Les prestataires avec enfants qui reçoivent la prestation fiscale canadienne pour enfants et dont le revenu familial net n'excède pas 25 921 $ reçoivent un supplément en plus de leurs prestations de base d'assurance-emploi. • Le supplément familial a porté le taux maximal de prestations à 65 % en 1997, à 70 % en 1998, à 75 % en 1999 et à 80 % en 2000.	• Améliore le soutien offert aux personnes qui en ont le plus besoin, parce que : – l'ancien taux de soutien de 60 % en vertu de l'assurance-chômage était très mal ciblé : environ 45 % des familles à faible revenu n'étaient pas admissibles; – environ 30 % des personnes qui bénéficiaient du taux de 60 % avaient un revenu familial supérieur à 45 000 $.
Rémunération admissible pendant une période de prestations	
• Depuis janvier 1997, les prestataires peuvent gagner 50 $ ou 25 % de leur taux de prestations hebdomadaires, selon le montant le plus élevé, sans subir une réduction de leurs prestations d'assurance-emploi. Avant	• Aide les prestataires à faible revenu. • Encourage les prestataires à maintenir leur participation au marché du travail, et accroît leurs gains provenant du travail.

1997, l'exemption était seulement 25 % du taux de prestations hebdomadaires.	
Remboursement des prestations (récupération)	
• Le taux de remboursement des prestations était fixé à 0,30 $ pour chaque dollar de revenu net dépassant le seuil. • Le seuil de revenu net était de 48 750 $ pour les personnes ayant accumulé 20 semaines de prestations ou moins au cours des 5 années précédentes (l'ancien niveau étant de 63 570 $). Le taux de remboursement maximal est demeuré à 30 % des prestations touchées. • Le seuil de revenu net pour les personnes ayant accumulé plus de 20 semaines de prestations au cours des 5 années précédentes était de 39 000 $. Le taux de remboursement maximal variait entre 50 % et 100 % des prestations touchées, selon le recours antérieur.	• Rend les prestations plus justes et les fait correspondre plus étroitement aux principes d'assurance. • Dissuade les personnes à revenu annuel élevé de recourir fréquemment à l'assurance-emploi. • La disposition relative au remboursement des prestations a fait l'objet d'une révision dans le projet de loi C-2 (2001).
Règle de l'intensité	
• La règle de l'intensité réduisait le taux de prestations d'un point de pourcentage pour chaque période de 20 semaines de prestations régulières ou de pêcheur touchées au cours des 5 années précédentes. • La réduction maximale était de 5 points de pourcentage.	• Intègre au régime un élément de tarification par incidence, puisque les utilisateurs fréquents assumaient la majorité des coûts. • Décourage le recours fréquent à l'assurance-emploi en tant que supplément de revenu régulier plutôt que comme assurance en cas de perte d'emploi imprévue, sans pénaliser de manière excessive les personnes ayant fréquemment recours aux prestations ou durant de longues périodes. • Établit un meilleur équilibre entre les cotisations versées et les prestations touchées. • Abrogée dans le projet de loi C-2 (2001).
Couverture au premier dollar	
• Depuis janvier 1997, tous les gains à partir du premier dollar sont assurables, jusqu'à ce que le maximum de la rémunération annuelle	• Rend le régime plus équitable et plus équilibré, puisque tous les gains sont assurables.

assurable soit atteint. Aucun minimum ou maximum hebdomadaire n'a été fixé pour déterminer les gains.	• Réduit le fardeau administratif pour les employeurs. • Prévient les abus envers le régime visant à éviter de verser des cotisations.
Remboursement des cotisations	
• Depuis 1997, les cotisations des travailleurs qui gagnent 2 000 $ ou moins par année leur sont remboursées.	• Aide les travailleurs qui doivent verser des cotisations, mais qui n'ont pas suffisamment d'heures pour être admissibles aux prestations.
Sanctions plus sévères en cas de fraude	
• Depuis juillet 1996, les pénalités pour les fraudes commises par les employeurs et les prestataires sont plus sévères. • Depuis janvier 1997, les prestataires ayant commis une fraude après le mois de juin 1996 doivent satisfaire à des normes d'admissibilité plus élevées.	• Protège l'intégrité du régime d'assurance-emploi.
Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi :* prestations d'emploi et service national de placement	
• La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit 3 différentes mesures pour la mise en œuvre et la prestation des programmes d'emploi grâce aux fonds de l'assurance-emploi.	• La Commission de l'assurance-emploi du Canada a le pouvoir de : ○ mettre sur pied des programmes d'emploi fédéraux tout en étant tenue de travailler de concert avec les gouvernements provinciaux en ce qui a trait à la conception, à la prestation et à l'évaluation de ces programmes; ○ conclure des accords en son nom pour l'administration de ses prestations d'emploi et mesures de soutien; ○ conclure des accords avec les provinces, les territoires et d'autres entités afin de les aider à supporter les coûts de leurs programmes semblables de prestations et mesures de soutien (Ententes sur le développement du marché du travail / Programme de formation pour les

	compétences et l'emploi destiné aux Autochtones).