

Rapport de contrôle et d'évaluation

DE L'ASSURANCE-EMPLOI

2024

2025



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 2024 et se terminant le 31 mars 2025

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, 2026

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 2026

L'honorable Patty Hajdu, C.P., députée

Ministre de l'Emploi et des Familles et Ministre responsable de l'Agence fédérale de
développement économique pour le Nord de l'Ontario
Ottawa ON K1A 0A6

Madame la 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 2024-25. Ce rapport est le vingt-neuvième 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 ou, si le Parlement ne siège pas, dans les 30 premiers jours de séance de l'une ou l'autre des chambres du Parlement.

Ce rapport 2024-25 couvre la période du 1^{er} avril 2024 au 31 mars 2025 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 hausse de sa croissance réelle et une réduction significative de l'inflation, tandis que le marché du travail canadien a enregistré une augmentation du taux de chômage, le tout dans un contexte d'incertitude accrue en matière de politique commerciale et des tensions géopolitiques.

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.....	11
Chapitre 1 : Situation du marché du travail	17
1.1 Aperçu de la situation économique.....	17
1.2 Le marché du travail canadien	21
1.3 Le marché du travail régional du Canada	39
1.4 Résumé.....	45
Chapitre 2 : Incidence et efficacité des prestations d'assurance-emploi	
(Partie I de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>).....	47
2.1 Prestations d'assurance-emploi.....	47
2.1.1 Aperçu des prestations d'assurance-emploi.....	48
2.1.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi combinées.....	57
2.1.3 Ratios prestations-cotisations	59
2.2 Prestations régulières d'assurance-emploi.....	64
2.2.1 Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montants versés en prestations	64
2.2.2 Couverture, admissibilité et accès aux prestations régulières d'assurance-emploi pour la	
population de chômeurs.....	81
2.2.3 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi.....	92
2.2.4 Semaines d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi	97
2.2.5 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi.....	105
2.2.6 Prestations régulières d'assurance-emploi et prestataires saisonniers	112
2.2.7 Travail pendant une période de prestations	126
2.3 Soutien de l'assurance-emploi pendant la formation	133
2.3.1 Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis	134
2.3.2 Formation avec permission de continuer à recevoir des prestations d'assurance-emploi	
accordée par Service Canada (Action Compétences)	140
2.4 Prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs	144
2.4.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs et prestations versées	146
2.4.2 Composante saisonnière des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs.....	148
2.4.3 Durée des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs.....	150
2.5 Prestations d'assurance-emploi de Travail partagé.....	151

2.5.1 Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi	154
2.5.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montants versés	155
2.5.3 Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé	158
2.5.4 Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi selon leur statut de résiliation	160
2.6 Prestations spéciales de l'assurance-emploi	162
2.6.1 Aperçu des demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi	162
2.6.2 Prestations de maternité de l'assurance-emploi.....	166
2.6.3 Prestations parentales de l'assurance-emploi.....	167
2.6.4 Prestations de maladie de l'assurance-emploi.....	174
2.6.5 Prestations de compassion de l'assurance-emploi.....	181
2.6.6 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes.....	183
2.6.7 Prestations de l'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants	186
2.6.8 Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes	188
2.7 Information financière de l'assurance-emploi.....	192
2.7.1 Taux de cotisation à l'assurance-emploi.....	192
2.7.2 Disposition relative au remboursement des cotisations	195
2.7.3 Programme de réduction du taux de cotisation.....	196
2.7.4 Tendances récentes en matière de recettes et des dépenses	197
Chapitre 3 : Incidence et efficacité des prestations d'emploi et des mesures de soutien aux travailleurs et aux employeurs (partie II de la Loi sur l'assurance-emploi).....	201
3.1 Portrait national.....	203
3.1.1 Contexte économique du marché du travail	203
3.1.2 Principaux résultats.....	210
3.1.3 Interventions financées par les EDMT	215
3.1.4 Clients servis en vertu des EDMT.....	222
3.2 Activités des provinces et des territoires.....	237
3.2.1 Terre-Neuve-et-Labrador.....	239
3.2.2 Île-du-Prince-Édouard.....	257
3.2.3 Nouvelle-Écosse	270
3.2.4 Nouveau-Brunswick	287
3.2.5 Québec.....	306
3.2.6 Ontario	318
3.2.7 Manitoba.....	329
3.2.8 Saskatchewan	344
3.2.9 Alberta	361
3.2.10 Colombie-Britannique.....	375
3.2.11 Yukon	393
3.2.12 Territoires du Nord-Ouest	402
3.2.13 Nunavut	418
3.3 Évaluation des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS).....	436
3.4 Activités pancanadiennes et service national d'emploi.....	438
3.4.1 Programmes autochtones.....	440

3.4.2 Investissements dans les compétences en milieu de travail	442
3.4.3 Information sur le marché du travail	447
3.4.4 Initiative nationale sur les compétences essentielles	452
3.4.5 Emplois durables.....	454
3.4.6 Recherche sur les entreprises sociales d'insertion par le travail.....	459
Chapitre 4 : Administration du régime	463
4.1 Les normes de service en un coup d'œil.....	464
4.1.1 Centre d'appui des services mobiles	464
4.1.2 Centres d'appels de l'assurance-emploi	464
4.1.3 Centre de services aux employeurs	465
4.1.4 Versement des prestations d'assurance-emploi	465
4.1.5 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi	465
4.1.6 Tribunal de la sécurité sociale	465
4.2 Transformations pour améliorer l'avenir de la prestation de services de l'assurance-emploi	467
4.2.1 Transformation des services et programme de Modernisation du versement des prestations.....	467
4.2.2 Stratégie d'amélioration des centres d'appels	467
4.3 Prestation de services de l'assurance-emploi et expérience des clients.....	468
4.3.1 En personne	468
4.3.2 Par téléphone.....	475
4.3.3 En ligne.....	482
4.3.4 Sondage sur l'expérience client pour 2024-25	488
4.4 Réception et traitement des demandes	489
4.4.1 Renseignements fournis par l'employeur.....	489
4.4.2 Réception et traitement des demandes des prestataires	491
4.5 Qualité et intégrité des services	495
4.5.1 Programme de vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi	496
4.5.2 Programme d'excellence, d'exactitude et de la qualité du traitement.....	498
4.5.3 Assurance de la qualité	499
4.5.4 Examens de la conformité	500
4.5.5 Évolution de l'intégrité au sein du Ministère.....	502
4.6 Recours.....	504
4.6.1 Demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi	504
4.6.2 Appels relatifs à l'assurance-emploi et Tribunal de la sécurité sociale du Canada	507
4.7 Conclusion.....	516
Annexe 1 : Statistiques clés du marché du travail	519
Annexe 2 : Tableaux des données sur les prestations d'assurance-emploi	535
Annexe 3 : Tableaux des données sur les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)	665
Annexe 4 : Administration du régime.....	691
Annexe 5 : Données financières de l'assurance-emploi	701
Annexe 6 : Principales études citées dans le rapport	705

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 2025	717



LISTE DES ABRÉVIATIONS

AC	Administration centrale
ACE	Alphabétisation et compétences essentielles
ACF	Assemblée communautaire fransaskoise
ACV	Admissibles en vertu des cotisations versées
AF	Agent de formation
AP	Appel de propositions
APP	Agent de perfectionnement professionnel
APR	Automatisation des processus robotisés
ARC	Agence du revenu du Canada
BDCEE	Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés
CAEC	Commission de l'assurance-emploi du Canada
CASM	Centre d'appui des services mobiles
CASTL	Alliance canadienne pour la formation et le développement de compétences en sciences de la vie
CCAAE	Comité consultatif sur les appels en assurance-emploi
CCDA	Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage
CCN	Compétences Canada Nunavut
CDÉTNO	Conseil de développement économique des Territoires du Nord-Ouest
CÉCS	Conseil économique et coopératif de la Saskatchewan
CI	Counselling individuel
CLD	Chômeurs de longue durée
CNP	Classification nationale des professions
CPMT	Commission des partenaires du marché du travail
CPR	Compétences pour réussir
CSC	Centre Service Canada
CSE	Centre de services aux employeurs
CTEI	Charge de travail et des effectifs intégrés
DC	Développement des compétences
DC-A	Développement des compétences (apprentis)
DC-R	Développement des compétences (régulier)
DEREMPA	(Personnes qui) deviennent ou redeviennent membres de la population active
DGSI	Direction générale des services d'intégrité
EAS	Échantillonnage aléatoire simple
ECAE	Enquête sur la couverture de l'assurance-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
EFP	Éducation et formation professionnelle
EIMT	Évaluation de l'impact sur le marché du travail
EPA	Enquête sur la population active
ESIT	Entreprises sociales d'insertion par le travail
EUM	Échantillonnage en unités monétaires
FAC	Formation axée sur les compétences
FC	Forces canadiennes
FCEA	Formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones
FEER	Formation, études, expérience et responsabilités
G7	Groupe des 7
GC	Gouvernement du Canada
IA	Intelligence artificielle
IMT	Information sur le marché du travail
INCE	Initiative nationale sur les compétences essentielles
IPC	Indice des prix à la consommation
MDSC	Mon dossier Service Canada
MFR	Mesure de faible revenu
MRA	Maximum de la rémunération assurable
MSV	Meilleures semaines variables
MVP	Modernisation du versement des prestations
NAS	Numéro d'assurance sociale
NEET	Ni en emploi, ni aux études, ni en formation
NVA	Norme variable d'admissibilité
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OFAEC	Office de financement de l'assurance-emploi du Canada
P/C	(Taux) prestataires-chômeurs
P/CC	(Taux) prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi
PAAACEA	Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes
PAEU	Prestation d'assurance-emploi d'urgence
PAIS	Programme d'appui aux initiatives sectorielles
PCA	Prêt canadien aux apprentis
PCE	Partenariats pour la création d'emplois
PE	Prestation d'emploi
PEEQT	Programme d'excellence, d'exactitude et de la qualité du rendement
PEGM	Parents d'enfants gravement malades
PEMS	Prestations d'emploi et mesures de soutien
PFT	Programme de formation en milieu de travail
PIB	Produit intérieur brut
PLEMT	Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail
PME	Petite et moyenne entreprise
PMI	Programme de mobilité internationale
PMT	Partenariats du marché du travail

p.p.	Point de pourcentage
PRTC	Programme de réduction du taux de cotisation
PSC	Prestations supplémentaires de chômage
PSEA	Programme de soutien enrichi pour les Autochtones
PSEEQ	Programme de service, d'excellence, d'exactitude et de qualité
PSH	Personnes en situation de handicap
PSI	Placement et soutiens intégrés
PSMS	Programme de solutions pour la main d'œuvre sectorielle
PSS	Programme de subventions salariales
PT	Provinces et territoires
PTEF	Programme de travail-études Foundry
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
R et I	Recherche et Innovation
RAICD	Régime d'assurance-invalidité de courte durée
RAIS	Système d'information sur les apprentis inscrits
RAS	Registre d'assurance sociale
RCAANC	Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada
RE	Relevé d'emploi
RH	Ressources humaines
RPC	Régime de pensions du Canada
RQAP	Régime Québécois d'assurance parentale
RRR	Repérage, référence et rétroaction
SAE	Services d'aide à l'emploi
SAFA	Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti
SATCC	Commission d'apprentissage et de reconnaissance professionnelle de la Saskatchewan
SF	Supplément familial
SFCEA	Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones
SIA	Subvention incitative aux apprentis
SICE	Services d'information sur les carrières et l'emploi
SIPeC	Système d'information sur les professions et les compétences
SMLC	Services mobiles et de liaison aux communautés
SNE	Services nationaux d'enquête
SNP	Service national de placement
SRC	Suppléments de rémunération ciblés
SRVI	Système de réponse vocale interactive
SSC	Subventions salariales ciblées
SV	Sécurité de la vieillesse
TAP	Transfert automatisé protégé
TCC	Taxonomie des compétences et des capacités
TI	Travail indépendant
TIC	Technologie de l'information et de la communication
TSE	Transition vers les services d'emploi
TSS	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



FAITS SAILLANTS

Le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi présente une analyse de l'impact et de l'efficacité des prestations et autres formes de soutien offertes en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. La période visée couvre l'exercice financier débutant le 1er avril 2024 et se terminant le 31 mars 2025 (désigné comme 2024-25). Les faits saillants ci-dessous se rapportent à cette période ou reflètent les changements survenus entre 2023-24 et 2024-25.

Au cours de 2024-25, le Canada a connu une croissance économique résiliente accompagnée d'une baisse significative de l'inflation, atteignant la cible de 2 % fixée par la Banque du Canada, malgré l'incertitude accrue en matière de politique commerciale et des tensions géopolitiques. La croissance démographique a diminué de façon significative à la suite de la mise en œuvre de nouvelles politiques fédérales en matière d'immigration, ce qui a eu un impact considérable sur le marché du travail au Canada.

- Le produit intérieur brut (PIB) réel a augmenté de 2,5 % en 2024-25 par rapport à 1,4 % en 2023-24 tandis que l'inflation de l'indice des prix à la consommation (IPC) est passée de 2,5 % en avril 2024 à 1,9 % en mars 2025
- La croissance démographique du Canada a ralenti, passant de 3,2 % en 2023-24 à 1,5 % au cours de la période examinée. Malgré ce ralentissement, la population en âge de travailler a augmenté plus rapidement que l'emploi total au cours de cette période, entraînant une baisse de 1,0 point de pourcentage du taux d'emploi. Cela a contribué à une hausse du taux de chômage chez les jeunes et au niveau national, à une baisse continue des postes vacants et à un assouplissement des conditions du marché du travail. Le taux de chômage national a augmenté, passant de 5,6 % en 2023-24 à 6,6 % en 2024-25 tandis que le taux de chômage chez les jeunes est passé de 11,1 % à 13,5 % au cours de la même période
- La durée moyenne des périodes de chômage a augmenté d'environ 3 semaines, et la part du chômage de longue durée a augmenté à 10,9 % en 2024-25 comparativement à 8,0 % au cours de l'exercice financier précédent
- Les postes vacants et les taux de postes vacants ont continué de diminuer entre les derniers trimestres de 2023-24 et 2024-25, tandis que le ratio chômage-postes vacants a augmenté de façon continue, indiquant aussi un assouplissement des conditions du marché du travail
- À l'échelle régionale, toutes les provinces et territoires ont enregistré une croissance de l'emploi au cours de 2024-25, sauf les Territoires du Nord-Ouest. À l'inverse, les taux de chômage ont

augmenté dans toutes les régions, à l'exception du Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest, tandis que les postes vacants ont continué de diminuer

Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies a légèrement augmenté en 2024-25 par rapport à 2023-24, tandis que le montant versé pour ces prestations a augmenté de manière significative.

- En 2024-25, un total de 1,40 million de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi ont été établies au Canada, soit légèrement plus que les 1,37 million de demandes de prestations régulières établies en 2023-24 (+2,0 %). Cette augmentation est principalement attribuable à 23 400 demandes de prestations additionnelles établies par des prestataires de l'Ontario par rapport à l'exercice précédent, tandis que toutes les provinces de l'Atlantique et les territoires ont enregistré des baisses au cours de la même période
- Le montant total versé en prestations régulières d'assurance-emploi a augmenté de 11,5 % en 2024-25, atteignant 14,3 milliards de dollars. Cette augmentation peut être attribuable en partie à un nombre mensuel moyen plus élevé de prestataires recevant des prestations régulières d'assurance-emploi et au taux moyen de prestations hebdomadaires plus élevé au cours de cet exercice. En excluant les années de la pandémie, le montant versé en 2024-25 représente un sommet historique
- En vertu de la mesure législative temporaire pour les travailleurs saisonniers en vigueur dans 13 régions ciblées de l'assurance-emploi, 68 400 demandes de prestations établies par des prestataires saisonniers admissibles ont reçu des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi en 2024-25. Parmi ces dernières, 25 200 demandes de prestations ont reçu jusqu'à 5 semaines supplémentaires, tandis que 43 200 demandes de prestations ont reçu entre 6 et 9 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi en vertu du projet pilote n° 22¹
 - Depuis l'introduction de la mesure en août 2018 jusqu'au 31 mars 2025², 294 000 demandes de prestations établies par des prestataires saisonniers admissibles ont reçu des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi, et un total de 635,6 millions de dollars en prestations supplémentaires a été versé à ces prestataires. La mesure temporaire demeure en vigueur jusqu'au 24 octobre 2026

¹ Le projet pilote n° 22 offrait jusqu'à 4 semaines supplémentaires de prestations, en plus des 5 semaines supplémentaires disponibles en vertu de la mesure de soutien temporaire déjà existante pour les prestataires saisonniers admissibles des 13 régions de l'assurance-emploi ciblées. Cela s'appliquait aux prestataires saisonniers admissibles qui commençaient une période de prestations entre le 10 septembre 2023 et le 7 septembre 2024.

² La mesure saisonnière a d'abord été introduite sous forme de projet pilote, s'appliquant aux demandes de prestations admissibles dont la période de prestations débutait entre le 5 août 2018 et le 25 septembre 2021. Les paramètres du projet pilote ont été reproduits en tant que mesure temporaire par le biais de modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* et s'applique aux demandes de prestations admissibles dont la période de prestations débute entre le 26 septembre 2021 et le 24 octobre 2026. Les chiffres cumulatifs tiennent compte à la fois des résultats du projet pilote et de la mesure législative.

Le taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi est demeuré inchangé en 2024 par rapport à 2023.

- Parmi les personnes sans emploi qui avaient cotisé à l'assurance-emploi au cours des 52 semaines précédentes et qui avaient un motif de cessation d'emploi valable, 83,1 % étaient admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi en 2024, inchangé par rapport à 2023
- Comme par le passé, le taux d'admissibilité des hommes en 2024 (86,6 %) était supérieur à celui des femmes (78,4 %)

Le nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs établies et le montant total versé pour ces prestations a augmenté en 2024-25.

- En 2024-25, 28 300 nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs ont été établies au Canada, soit une augmentation de 3,2 % par rapport à 2023-24, attribuable presque entièrement à une hausse significative des demandes de prestations établies par des pêcheurs de Terre-Neuve-et-Labrador. Malgré cette augmentation, le nombre total de demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs établies demeure inférieur à la moyenne observée au cours de la dernière décennie
- Le montant total versé en prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs a augmenté de 5,8 % pour atteindre 375,6 millions de dollars en 2024-25, revenant ainsi à un niveau similaire à celui de 2022-23 après avoir enregistré une baisse en 2023-24

Le nombre d'accords de Travail partagé et de nouvelles demandes de prestations de Travail partagé établies en 2024-25 ont augmenté par rapport à 2023-24.

- La participation au programme de Travail partagé a augmenté, avec 805 accords de Travail partagé établis en 2024-25 par rapport à 683 accords en 2023-24
- Le nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi établies par des travailleurs participant à un accord de Travail partagé a augmenté de 22,8 %, pour atteindre 21 500 en 2024-25. Le montant total versé a augmenté de 34,7 %, pour s'établir à 53,3 millions de dollars en 2024-25
- En mars 2025, des mesures spéciales temporaires de Travail partagé ont été introduites afin de soutenir les entreprises affectées par la menace ou la réalisation potentielle des droits de douane. Les résultats portant sur ces mesures spéciales temporaires seront présentés dans des futurs Rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi

Le nombre de nouvelles demandes établies pour des prestations spéciales d'assurance-emploi et le montant total versé pour ces prestations ont augmenté en 2024-25.

- Le nombre de nouvelles demandes établies pour des prestations spéciales d'assurance-emploi a augmenté de 2,3 %, pour atteindre 691 600 en 2024-25. Les plus grandes augmentations par rapport à l'exercice précédent concernaient les demandes pour les prestations parentales (+5,1 %) et de maternité (+3,1 %)

- Le montant total versé en prestations spéciales d'assurance-emploi a augmenté à 8,4 milliards de dollars en 2024-25, comparativement à 7,8 milliards de dollars en 2023-24, principalement en raison de l'augmentation du nombre de nouvelles demandes de prestations établies et du taux moyen de prestations hebdomadaires plus élevé
- Les demandes de prestations de maladie ont continué de représenter près des deux tiers des demandes de prestations spéciales en 2024-25. Près d'un cinquième (17,9 %) des demandes de prestations de maladie complétées au cours de 2024-25 ont utilisé le nombre maximum de 26 semaines de prestations tandis qu'environ un tiers des demandes de prestations de maladie ont utilisé le maximum de 15 semaines de prestations avant la prolongation le 18 décembre 2022

Au cours de 2024-25, les ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) ont continué d'aider les travailleurs et les employeurs de partout au Canada à obtenir des services de formation professionnelle et de soutien à l'emploi.

- L'exercice 2024-25 a marqué la fin de 7 années d'investissements supplémentaires temporaires dans les EDMT. En 2024-25, la Partie II de l'assurance-emploi a fourni près de 848 000 services de prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS), soit 2,7 % de moins que les quelque 872 000 services fournis l'année précédente, et a aidé plus de 502 000 clients à travers le pays. Le total des investissements dans les EDMT a atteint 2,1 milliards de dollars, auxquels s'ajoutaient 181 millions de dollars dans des programmes pancanadiens qui ont continué à étendre la portée et les capacités nationales
- Les EDMT ont donné d'excellents résultats sur le marché du travail : parmi les personnes aidées, plus de 169 000 clients assurés de l'assurance-emploi³ et près de 61 000 clients non assurés ont repris le travail dans les 6 mois suivant la prestation de services, tout comme plus de 12 700 clients pancanadiens. Ces retours ont généré 1,1 milliard de dollars en prestations non versées au titre de la Partie I de l'assurance-emploi, ce qui représente un rendement de 51 % sur l'investissement et une augmentation de 15,7 % des économies pour l'assurance-emploi par rapport à l'exercice précédent
- Les modèles de prestation de services ont considérablement changé à mesure que les juridictions se sont adaptées à la réduction du financement. Les prestations d'emploi intensives ont diminué de 19,5 % pour atteindre environ 155 000 services, mais cette baisse a été partiellement compensée par une augmentation de 1,8 % des mesures de soutien moins intensives, qui ont atteint environ 639 000 services. Les services pancanadiens de la Formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA) ont également augmenté de 4,1 % pour atteindre environ 54 000
- L'un des principaux facteurs ayant favorisé l'engagement précoce des clients en 2024-25 a été l'expansion et l'intégration continues de l'outil Repérage, référence et rétroaction (RRR), qui a permis d'orienter 44,9 % des demandeurs de prestations de la Partie I de l'assurance-emploi (soit plus de 674 000 au total) vers des programmes d'emploi provinciaux et territoriaux, en

³ Les « clients assurés de l'assurance-emploi » (incluant les programmes pancanadiens) désignent les clients prestataires actifs, les clients anciens prestataires et les clients admissibles en vertu des cotisations versées (ACV).

hausse par rapport à 36,8 % de l'année précédente⁴. Ces mesures ont permis à près de 60 % des prestataires actifs d'être pris en charge au cours des 12 premières semaines de leur période de prestations. Ensemble, ces progrès illustrent comment l'intégration des systèmes fédéraux et provinciaux et la coordination de la prestation des services continuent d'améliorer le rendement de l'EDMT dans un marché du travail en rapide évolution

S'appuyant sur les travaux réalisés au cours des années précédentes, Service Canada continue d'améliorer et d'optimiser l'administration du programme d'assurance-emploi. Voici les points saillants et les mises à jour pour 2024-25 :

- Le Ministère a traité plus de 3,2 millions de demandes d'assurance-emploi, et la grande majorité des paiements d'assurance-emploi a été délivrée dans le délai standard de 28 jours
- Grâce au projet de la charge de travail et des effectifs intégrés, un plus grand nombre d'agents des centres d'appels et de traitement de l'assurance-emploi sont formés afin de se perfectionner et d'être plus polyvalents, augmentant ainsi le nombre de travailleurs capables de gérer à la fois les appels et les activités de traitement associées
- En raison de la stratégie pluriannuelle visant à réduire l'inventaire des demandes en attente d'examen et à améliorer la capacité à respecter les normes de service, le Ministère a atteint son objectif de revenir à un inventaire viable de demandes pour l'année fiscale en cours
- Les tentatives frauduleuses d'accès aux prestations de l'assurance-emploi, y compris le vol d'identité, demeurent une menace persistante. Emploi et Développement social Canada (EDSC) a réagi en établissant deux nouvelles équipes de gestion de la fraude :
 - Une équipe spécialisée dans la fraude, axée sur la prévention
 - Une équipe de mise en application, concentrée sur l'enquête des fraudes suspectées où la responsabilité criminelle pourrait être engagée
- Le Ministère a respecté avec succès son engagement pluriannuel d'effectuer les vérifications post-paiement des prestations de l'assurance-emploi d'urgence d'ici le 31 mars 2025
 - En 2024-25, 73 454 vérifications ont été réalisées et environ 166,6 millions de dollars d'économies ont été identifiés
 - Au cours de la période de 4 ans, plus de 164 000 vérifications ont été effectuées, entraînant des économies estimées à 456,8 millions de dollars
- Le Centre d'appels de l'assurance-emploi a dépassé son niveau de service pour la deuxième année consécutive, répondant à plus de 87 % des appels dans les 10 minutes suivant l'entrée de l'appelant dans la file d'attente pour parler à un représentant, et plus de 94 % des appels ont été résolus dès le premier point de contact, sans nécessiter de suivi
- Les centres d'appels ont remplacé des machines de téléimpression (ATS) obsolètes par une nouvelle plateforme ATS afin d'améliorer l'accessibilité pour les personnes ayant des déficiences auditives et des troubles de la parole

⁴ Le pourcentage de demandeurs du RRR orientés correspond au nombre annuel total d'orientations divisé par le nombre total de demandeurs de l'assurance-emploi.

- La plateforme reçoit avec succès des appels en temps réel depuis son lancement, améliorant ainsi le service précédent qui permettait aux clients de laisser un message et d'être rappelés par un représentant dans les 48 heures
- En 2024-25, le Ministère a amélioré les fonctionnalités d'analyse et d'élaboration de rapports de son système de gestion des médias sociaux
 - En conséquence, le trafic des clients liés à l'assurance-emploi sur les plateformes de médias sociaux augmente régulièrement, reflétant une demande croissante d'informations opportunes et accessibles par ces canaux



INTRODUCTION

Conformément 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. Son objectif est de contrôler et d'évaluer l'incidence et l'efficacité des prestations et autres formes de soutien offertes dans le cadre du régime d'assurance-emploi. Ce rapport vise à offrir une compréhension claire de la manière dont l'assurance-emploi influence l'économie canadienne et répond aux besoins des travailleurs partout au pays.

Le régime d'assurance-emploi

Le régime d'assurance-emploi offre un soutien du revenu temporaire aux personnes admissibles qui sont sans emploi et qui ont cotisé au régime afin de remplacer partiellement leur revenu d'emploi. Les prestations aident les prestataires pendant qu'ils cherchent un emploi, qu'ils suivent une formation pour améliorer leurs compétences (s'ils sont référés vers une formation en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*) ou qu'ils s'absentent du travail en raison de circonstances particulières de la vie¹.

L'assurance-emploi est offerte par l'intermédiaire de 2 grandes composantes :

- **La Partie I de l'assurance-emploi**, qui fournit un soutien direct temporaire du revenu par l'entremise des prestations régulières, des prestations pour pêcheurs, des prestations de Travail partagé et des prestations spéciales²
- **La Partie II de l'assurance-emploi**, qui fournit des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS). Cela comprend les services 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 (FCAE)

Ensemble, les prestations de revenu offertes en vertu de la Partie I de l'assurance-emploi et les PEMS offertes en vertu de la Partie II de l'assurance-emploi soutiennent les travailleurs partout au Canada dans leurs transitions professionnelles.

Les prestations régulières offrent un soutien du revenu temporaire aux prestataires admissibles afin de compenser partiellement la perte de revenus d'emploi, les aidant ainsi dans leur recherche d'un nouvel

¹ Ces circonstances comprennent la maladie, les blessures, la grossesse, la prestation de soins à un nouveau-né ou un enfant nouvellement adopté, ainsi que fournir des soins ou du soutien à une personne gravement malade, blessée ou en fin de vie.

² Aux fins du Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi, les prestations d'assurance-emploi pour travailleurs autonomes (en vertu de la partie VII.1 de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et les prestations pour pêcheurs (en vertu de la partie VIII) sont considérées comme des prestations de la partie I.

emploi et leur permettant de demeurer 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 d'assurance-emploi et avoir un motif de cessation d'emploi valide. Elles doivent également être disponibles pour travailler et chercher activement un emploi pour recevoir des prestations.

Les prestations pour pêcheurs sont offertes aux pêcheurs indépendants admissibles qui recherchent activement du travail. Contrairement aux prestations régulières d'assurance-emploi, l'admissibilité est basée selon la rémunération tirée de la pêche et non selon les heures d'emploi assurable.

Le Travail partagé est un programme de maintien en poste des employés conçu pour aider les employeurs et les employés à éviter des mises à pied lors de réductions temporaires de l'activité commerciale normale qui sont hors du contrôle de l'employeur. Les travailleurs admissibles au sein d'une unité de travail acceptent de travailler une semaine de travail réduite et de partager les heures de travail à parts égales pendant que l'entreprise se rétablit. En retour, ces travailleurs reçoivent des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé pour compenser partiellement leurs heures de travail réduites.

Les prestations spéciales offrent un soutien aux employés et aux travailleurs autonomes dans des circonstances spécifiques de la vie, comme une maladie, une grossesse, un accouchement, prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté, ou s'occuper d'un membre de la famille gravement malade, blessé ou en fin de vie.

Les prestations d'emploi et les mesures de soutien (PEMS) sont offertes dans le cadre de la Partie II de l'assurance-emploi afin d'aider les personnes à se préparer au marché du travail, à trouver un emploi et à le conserver. Dans le cadre des EDMT, les provinces et les territoires s'occupent de la conception et de l'administration de programmes qui offrent ces services, tandis que le gouvernement du Canada offre ses propres programmes pancanadiens. Ces programmes comprennent la formation pour les compétences et l'emploi destinée aux Autochtones (FCEA), qui est quant à elle offerte par les organisations autochtones afin de soutenir le développement des compétences et les perspectives d'emploi des peuples autochtones.

Changements récents au régime d'assurance-emploi

Le budget de 2024 a annoncé la prolongation de la mesure saisonnière temporaire jusqu'en octobre 2026. Cette mesure offre jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi, pour un maximum de 45 semaines, aux travailleurs saisonniers admissibles résidant dans l'une de 13 régions de l'assurance-emploi.

En février 2025, le gouvernement du Canada a lancé un projet pilote de l'assurance-emploi visant à tester l'efficacité d'un crédit unique de 300 heures d'emploi assurable afin de soutenir les prestataires de l'assurance-emploi touchés par de longues évacuations causées par les feux de forêt en 2024. Le projet pilote ciblait les prestataires de Jasper en Alberta et de la Nation crie de Bunibonibee au Manitoba ayant établi une demande de prestations entre le 21 juillet 2024 et le 19 juillet 2025.

En mars 2025, le gouvernement du Canada a également lancé un projet pilote de l'assurance-emploi afin de tester des mesures temporaires en réponse à des changements importants des conditions économiques. L'initiative visait à fournir un soutien du revenu supplémentaire et une stabilité financière aux travailleurs touchés suivant l'imposition et la menace continue des tarifs douaniers. Les mesures testées dans le cadre de ce projet pilote comprennent :

- L'élimination du délai de carence d'une semaine
- La suspension des règles concernant le traitement des sommes versées lors de la séparation d'emploi, y compris les indemnités de départ
- L'octroi de 20 semaines supplémentaires de prestations d'assurance-emploi aux travailleurs de longue date
- L'ajustement des taux de chômage régionaux à la hausse de 1 point de pourcentage dans toutes les régions de l'assurance-emploi, jusqu'à un maximum de 13,1 %, et avec aucune région à un taux inférieur à 7,1 %. Cette mesure s'appliquait aux demandes dont la période de prestations commençait entre le 6 avril 2025 et le 11 octobre 2025

De plus, ce projet pilote a introduit des mesures temporaires de Travail partagé afin de soutenir les employeurs qui ont connu une baisse de l'activité commerciale due à la menace ou la réalisation potentielle des droits de douane. Ces mesures comprennent :

- l'élargissement de l'admissibilité des employeurs et employés
- la prolongation de la durée maximale d'un accord de Travail partagé de 38 à 76 semaines
- la suppression du délai de carence obligatoire entre 2 accords successifs

Une loi a été également adoptée en juin 2024 permettant la création d'une prestation d'assurance-emploi pour l'adoption, offrant 15 semaines de prestations partageables parmi les parents admissibles, ainsi qu'un congé avec protection d'emploi correspondant en vertu du *Code canadien du travail* (Code) dans des milieux de travail sous réglementation fédérale. Cette nouvelle prestation et ce congé seront accessibles aux parents adoptants ou ayant recours à la grossesse pour autrui et entreront en vigueur à une date fixée par décret du gouverneur en conseil.

D'autres changements récents apportés au régime d'assurance-emploi, y compris toutes les mesures de la Partie I et de la Partie II de l'assurance-emploi suivant l'imposition des tarifs douaniers, seront présentés dans de futurs Rapports de contrôle et d'évaluation une fois que leur mise en œuvre sera complète et que leurs incidences auront été évalués.

La Commission de l'assurance-emploi du Canada

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) a le mandat législatif de contrôler et d'évaluer le régime d'assurance-emploi. Elle supervise également un programme de recherche qui soutient la préparation du rapport annuel de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi. À la fin de chaque exercice financier, la CAEC présente le rapport à la ministre de l'Emploi et du Développement social (la Ministre), qui le dépose ensuite au Parlement.

La CAEC est composée de 4 membres, dont 3 sont des membres votants représentant les intérêts des travailleurs, des employeurs et du gouvernement fédéral. Le commissaire des employeurs et le commissaire des travailleurs et travailleuses sont nommés pour des mandats renouvelables d'une durée maximale de 5 ans et représentent les intérêts de leurs groupes respectifs en ce qui concerne l'élaboration de politiques et la prestation de programmes liés à l'assurance-emploi et au marché du travail. Le sous-ministre d'Emploi et Développement social Canada (EDSC) représente le gouvernement fédéral et agit à titre de président de la CAEC. Le sous-ministre délégué principal d'EDSC agit à titre de 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'approbation du gouverneur en conseil. Elle joue un rôle central dans la surveillance du régime d'assurance-emploi en révisant et en approuvant des politiques relatives son administration et à sa prestation. EDSC et Service Canada assurent le déroulement des opérations du régime d'assurance-emploi au nom de la CAEC.

La CAEC s'assure également de la transparence financière du régime d'assurance-emploi. Chaque année, la CAEC commande un rapport sur les cotisations d'assurance-emploi à l'actuaire en chef, prépare un rapport sommaire et remet ces 2 rapports à la Ministre ainsi qu'au ministre des Finances afin de les déposer au Parlement. Le rapport actuariel est également utilisé par la CAEC afin de fixer le maximum de la rémunération annuelle assurable, conformément aux exigences législatives. Depuis 2017, la CAEC est responsable de fixer les taux de cotisation à l'assurance-emploi en utilisant un mécanisme d'équilibre sur 7 ans.

La CAEC fournit des conseils quant aux décisions d'appel en matière d'assurance-emploi qui sont soumises à une révision judiciaire par la Cour d'appel fédérale. Le commissaire des employeurs et le commissaire des travailleurs et travailleuses siègent à un comité tripartite avec le président du Tribunal de la sécurité sociale. Ce comité est consulté par la Ministre en ce qui concerne les nominations des membres de la section de l'assurance-emploi du tribunal par le gouverneur en conseil.

Le rapport

EDSC et Service Canada préparent le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi sous la direction et les conseils de la CAEC. Le rapport fournit une analyse complète de l'incidence et de

l'efficacité du régime d'assurance-emploi en s'appuyant sur plusieurs sources, dont les données administratives de l'assurance-emploi, les données d'enquêtes de Statistique Canada, des rapports analytiques internes et externes ainsi que des études d'évaluation revues par les pairs.

- Le **chapitre 1** examine l'état de l'économie et du marché du travail canadiens en 2024-25
- Le **chapitre 2** analyse l'utilisation, l'incidence et l'efficacité des prestations de la Partie I de l'assurance-emploi durant cette période
- Le **chapitre 3** passe en revue le soutien offert dans le cadre de la Partie II de l'assurance-emploi par l'entremise des prestations d'emploi et des mesures de soutien
- Le **chapitre 4** présente des renseignements sur l'administration du régime d'assurance-emploi et la prestation des services



CHAPITRE 1

Situation du marché du travail

Ce chapitre fournit un aperçu de la situation économique et des principales tendances sur le marché du travail au Canada au cours de l'exercice financier débutant le 1^{er} avril 2024 et se terminant le 31 mars 2025 (2024-25)¹. Il s'agit de la même période pour laquelle ce rapport évalue le régime d'assurance-emploi.

La section 1.1 présente un aperçu général ainsi que le contexte de la situation économique au Canada pour 2024-25. La section 1.2 résume les principaux développements du marché du travail dans l'économie canadienne au cours de la période examinée². La section 1.3 se concentre sur l'évolution des conditions régionales du marché du travail. L'annexe 1 contient des définitions et des tableaux statistiques plus détaillés relatifs aux principaux concepts du marché du travail abordés dans le présent chapitre.

1.1 Aperçu de la situation économique³

Contexte économique mondial en 2024-25

En 2024-25, les perspectives économiques mondiales ont été marquées par une croissance résiliente et une baisse de l'inflation dans la plupart des économies avancées⁴. L'économie mondiale a connu une croissance annuelle moyenne de 3,3 % en 2024-25, contre 3,5 % en 2023-24, malgré des conditions financières plus serrées, une incertitude accrue en matière de politique commerciale, des tensions géopolitiques élevées au Moyen-Orient ainsi que la guerre en cours en Ukraine (consulter le graphique 1, pour le Canada).

Au cours de la période 2024-25, la plupart des banques centrales des économies avancées ont diminué leurs taux d'intérêt en réponse à la baisse de l'inflation, principalement due à la diminution des prix des denrées alimentaires, de l'énergie et des biens⁵. L'indice des prix à la consommation (IPC) mondial, ou l'inflation mondiale, dans une économie avancée moyenne est passé de 4,4 % en 2023-24 à 2,5 % en 2024-

¹ Cependant, lorsque les données ne sont pas disponibles pour l'exercice financier en cours, elles sont alors fournies en année civile (c'est-à-dire la période débutant le 1^{er} janvier et se terminant le 31 décembre). Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas toujours correspondre aux totaux indiqués.

² En raison de certaines révisions apportées aux données par Statistique Canada, les chiffres des années précédentes publiés dans les anciens rapports de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi ont été révisés, le cas échéant.

³ Toutes les données sont présentées à l'aide de données mensuelles désaisonnalisées, sauf indication contraire. La croissance au cours de l'exercice financier est calculée en utilisant les moyennes sur 12 mois, en comparant soit de mars 2024 à avril 2025, soit le dernier trimestre 2024 au dernier trimestre 2025.

⁴ [Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2025 Numéro 2 | OCDE](#). Les données relatives à la croissance annuelle moyenne de l'économie mondiale sont tirées de [Évaluation générale de la situation macroéconomique : Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2025 Numéro 2 | OCDE \(Graphique 1.1\)](#). La moyenne de la croissance annuelle mondiale est calculée en utilisant les données du deuxième trimestre de 2024 au premier trimestre de 2025.

⁵ [Évaluation générale de la situation macroéconomique : Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2025 Numéro 2 | OCDE \(Graphique 1.13\)](#).

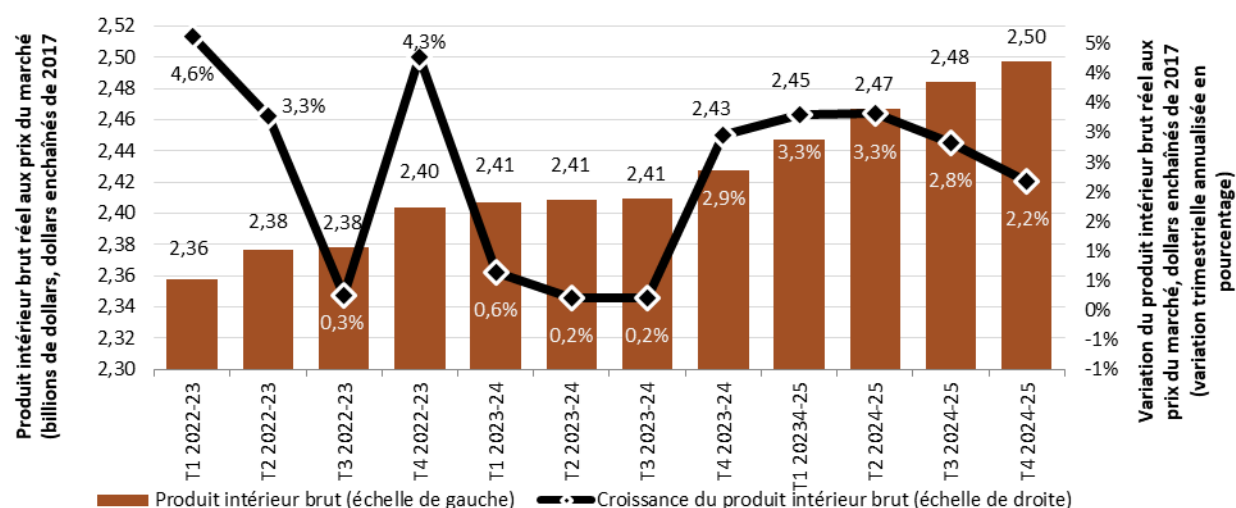
25, se rapprochant ainsi de la cible d'inflation de 2 % fixée par les banques centrales dans la plupart des économies avancées, y compris le Canada et d'autres pays du G7⁶. En 2024-25, le Canada a enregistré un taux d'inflation de 2,0 %, inférieur à la moyenne des pays du G7⁷.

Contexte économique canadien en 2024-25

Le Canada a connu une augmentation de sa croissance économique en 2024-25. Le produit intérieur brut (PIB) réel a augmenté de 2,5 % par rapport à 2023-24, alors qu'il avait augmenté de 1,4 % en 2023-24 par rapport à 2022-23⁸.

En examinant les mouvements trimestriels, l'économie canadienne a affiché des taux de croissance annualisés robustes au premier et deuxième trimestre de 2024-25, grâce aux baisses précédentes de taux d'intérêt qui ont stimulé les dépenses de consommation des ménages et les investissements résidentiels⁹. La croissance économique a ralenti au cours des 2 derniers trimestres de 2024-25, mais a été plus forte que prévu au quatrième trimestre (2,2 %) en raison d'une hausse temporaire des exportations en prévision des droits de douane américains (consulter le graphique 1)¹⁰. Dans l'ensemble, en 2024-25, le ralentissement de la croissance démographique, combiné à de fortes tensions commerciales et au ralentissement continu de la croissance économique durant cette période, a conduit l'économie canadienne dans un état d'offre excédentaire.

Graphique 1 : Produit intérieur brut réel trimestriel, Canada, 2022-23 à 2024-25



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

⁶ Le Groupe des Sept (G7) est un forum politique intergouvernemental composé du Canada, de la France, de l'Allemagne, de l'Italie, du Japon, du Royaume-Uni et des États-Unis. Les données sont disponibles à partir de l'article [Évaluation générale de la situation macroéconomique : Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2025 Numéro 2 | OCDE](#).

⁷ [Explorateur des données de l'OCDE • G20 - Indices des prix à la consommation, global](#). La moyenne des économies du G7 inclut le Canada mais exclut le Japon.

⁸ Statistique Canada, Tableau 36-10-0104-01, données désaisonnalisées aux taux annuels, dollars enchaînés (2017).

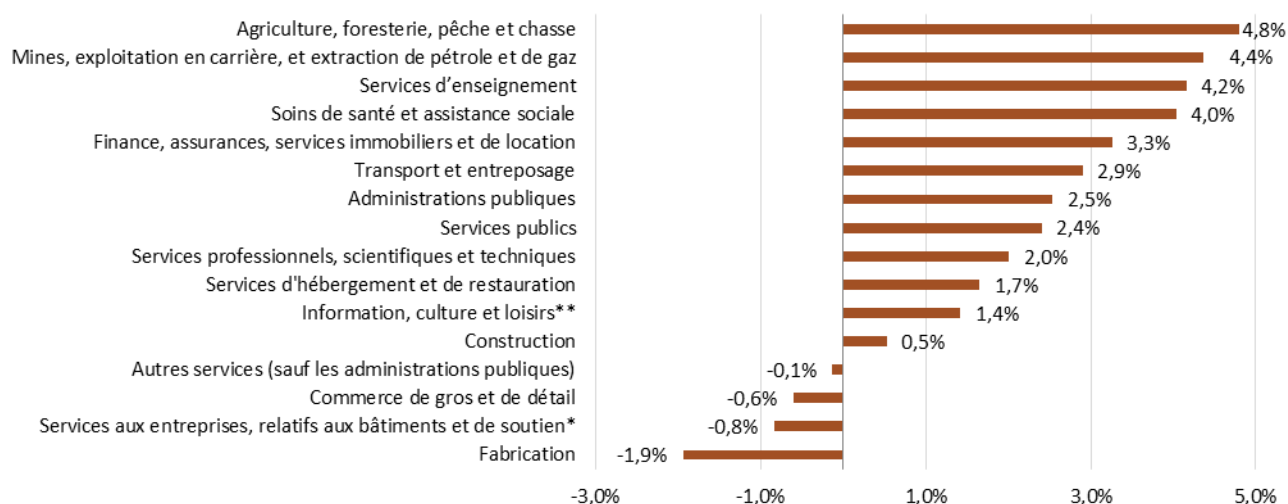
⁹ [Rapport sur la politique monétaire – Janvier 2025](#), [Rapport sur la politique monétaire – Avril 2025](#)

¹⁰ [Rapport sur la politique monétaire – Juillet 2025](#).

À l'échelle internationale, le taux de croissance du Canada s'est classé au deuxième parmi les pays du G7 en 2024-25, représentant une amélioration par rapport à sa troisième place en 2023-24¹¹. Toutefois le Canada s'est classé au sixième rang pour ce qui est du PIB réel par habitant (en utilisant la parité du pouvoir d'achat) parmi les pays du G7, avec une moyenne de 51 967 \$ US par habitant en 2024-25¹². En fait, le PIB réel par habitant, l'indicateur le plus couramment utilisé pour mesurer le niveau de vie d'un pays, a ralenti au cours des 2 derniers exercices financiers au Canada et est resté en dessous des niveaux d'avant la pandémie¹³. Cette faiblesse est principalement dû à la forte croissance démographique sans précédent et au temps nécessaire aux nouveaux arrivants pour s'intégrer pleinement à l'économie.¹⁴

Comme les années précédentes, un examen plus approfondi des fluctuations trimestriels au niveau de l'industrie a montré que la résilience de l'économie canadienne en 2024-25 a été répartie de façon inégale d'une industrie à l'autre (consulter le graphique 2). Alors que la plupart des industries ont connu une expansion par rapport à l'exercice précédent, seuls 4 secteurs ont enregistré une contraction. Plus de la moitié des industries ont connu une croissance supérieure à la moyenne nationale de 1,9 % pour l'ensemble des industries. Parmi elles, les industries de l'Agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse; des Mines, de l'exploitation en carrière, et de l'extraction de pétrole et de gaz; ainsi que des Services d'enseignement ont enregistré les plus fortes croissances en 2024-25. Les industries ayant connu des contractions étaient celles de la Fabrication; des Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien; du Commerce de gros et de détail; et des Autres services (sauf les administrations publiques).

Graphique 2 : Variation du produit intérieur brut réel selon l'industrie, Canada, 2023-24 à 2024-25



* Comprend la gestion des sociétés et d'entreprises, les services administratifs, soutien, gestion des déchets et assainissement.

** Comprend les industries de l'information et culture et les industries d'arts, spectacles et loisirs.

Source : Statistique Canada, Tableau 36-10-0434-01.

¹¹ [Explorateur des données de l'OCDE • Croissance trimestrielle réelle du PIB - pays de l'OCDE](#). En utilisant le taux de croissance trimestriel du deuxième trimestre 2024 au premier trimestre 2025, parmi les économies du G7, les États-Unis ont affiché le taux de croissance moyen le plus élevé (2,6) en 2024-25, suivis du Canada (2,5), du Royaume-Uni (1,5), de la France (0,8), de l'Italie (0,6), du Japon (0,5) et de l'Allemagne (-0,3).

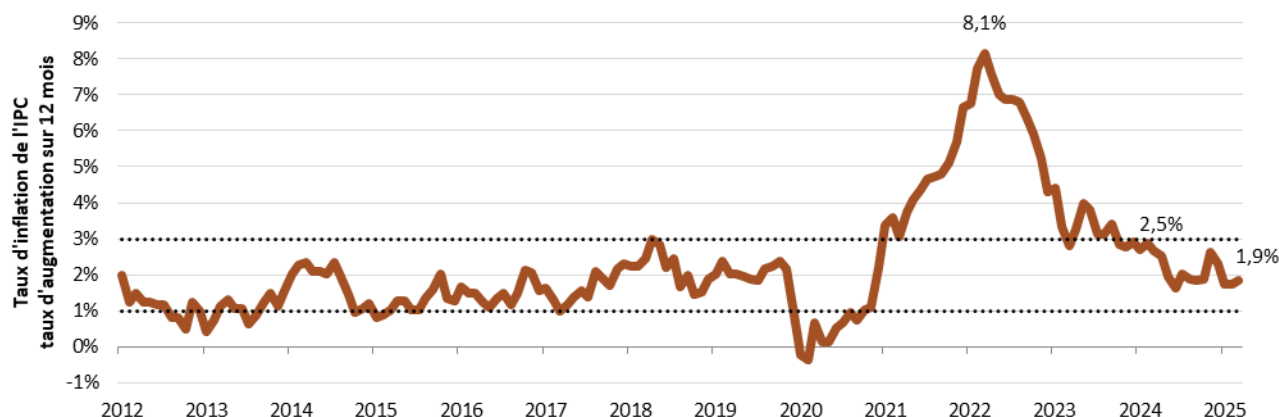
¹² [Explorateur des données de l'OCDE • PIB trimestriel par tête](#).

¹³ [Le produit intérieur brut par habitant du Canada : regard sur un retour à la normale](#).

¹⁴ [Aperçu de la situation économique et budgétaire | EEA 2024](#)

Le taux d'inflation au Canada a baissé au cours de la période 2024-25, atteignant la cible de 2 % fixée par la Banque du Canada. La variation annuelle de l'inflation au Canada est passée de 2,5 % en avril 2024 à 1,9 % en mars 2025 (consulter le graphique 3). Cette baisse a été principalement attribuée à la diminution des prix de l'essence d'une année à l'autre, en raison de la suppression du prix fédéral du carbone pour les consommateurs et de l'assouplissement des prix des services de logement¹⁵.

Graphique 3 : Variation annuelle de l'indice des prix à la consommation (IPC), Canada, de janvier 2012 à mars 2025, non désaisonnalisé



Remarque : Les lignes pointillées indiquent la fourchette de contrôle de 1-3 % de la Banque du Canada pour la cible d'inflation, l'inflation étant mesurée comme le taux de variation sur 12 mois de l'indice des prix à la consommation (IPC), Banque du Canada, Rapport sur la politique monétaire, avril 2024.

Source : Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01.

La Banque du Canada a commencé à réduire son taux d'intérêt directeur en juin 2024, en mettant en œuvre 7 baisses consécutives totalisant 2,25 points de pourcentage (p.p.), faisant passer le taux de 5,0 % en avril 2024 à 2,75 % en mars 2025¹⁶. En général, la réduction des taux d'intérêt directeurs en réponse à l'atténuation des pressions inflationnistes vise à stimuler l'activité économique et la demande globale, ce qui peut avoir une incidence sur les niveaux de chômage et la création d'emplois.

Compte tenu de la croissance réelle du PIB et de l'évolution de l'inflation en 2024-25, la demande globale de biens et de services (demande), soutenue par une politique monétaire accommodante (baisses de taux d'intérêt), a été forte et a contribué à une croissance robuste du PIB au cours des 2 premiers trimestres de cet exercice financier. Malgré l'incertitude accrue en matière de politique commerciale due aux droits de douane américains, la demande a continué de croître au cours des 2 derniers trimestres de 2024-25, mais à un rythme plus lent que lors des 2 premiers trimestres de 2024-25.

¹⁵ [Rapport sur la politique monétaire – Octobre 2024 - Banque du Canada](#), [Rapport sur la politique monétaire - Janvier 2025 - Banque du Canada](#), [Politique monétaire - Banque du Canada](#).

¹⁶ [Taux directeur - Banque du Canada](#), [Canada : Perspectives économiques de l'OCDE, Volume 2025 Numéro 1 | OCDE](#).

1.2 Le marché du travail canadien

Cette section met en évidence les principaux développements du marché du travail au Canada en 2024-25, y compris divers éléments liés à l'administration du régime d'assurance-emploi¹⁷. Dans l'ensemble, le marché du travail canadien au cours de cette période a été caractérisé par un ralentissement de la croissance démographique, une croissance modérée de l'emploi, une hausse du taux de chômage national et un assouplissement des conditions du marché du travail^{18 19}.

Population active et taux d'activité

La croissance démographique du Canada a ralenti, passant de plus de 1,2 million de personnes en 2023-24 à environ 614 000 personnes en 2024-25, entraînant une baisse de 1,7 p.p. du taux annuel de croissance démographique, qui est passé de 3,2 % à 1,5 % au cours de la même période. Ce ralentissement était principalement dû à une réduction de l'immigration non permanente à la suite de la mise en œuvre de nouvelles politiques fédérales en matière d'immigration²⁰. En 2024-25, la proportion d'immigrants non permanents a diminué de 38 p.p., passant de 851 000 personnes représentant 67 % de la croissance démographique en 2023-24 à 180 000, représentant 29 % de la croissance démographique en 2024-25.

En revanche, la part des immigrants permanents a augmenté de 40 p.p., passant de 448 000 personnes (représentant 35 % de la croissance démographique) à 466 000, soit 76 % de la croissance démographique au cours de la période examinée. Dans l'ensemble, en raison des faibles niveaux d'accroissement naturel (environ 5 % de la croissance démographique en 2024-25), la migration internationale (immigration permanente et non permanente) est restée le principal moteur de la croissance démographique du Canada en 2024-25, représentant 95,0 % de la croissance totale de la population (consulter le graphique 4)²¹.

¹⁷ Les chiffres pour la population active, l'emploi, le chômage, la durée du chômage, les raisons du chômage, les heures travaillées et le salaire horaire du Canada excluent les territoires, tandis que les chiffres pour les postes vacants et la rémunération hebdomadaire comprennent toutes les provinces et tous les territoires. Les chiffres de cette section proviennent de Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01, données désaisonnalisées, sauf indication contraire.

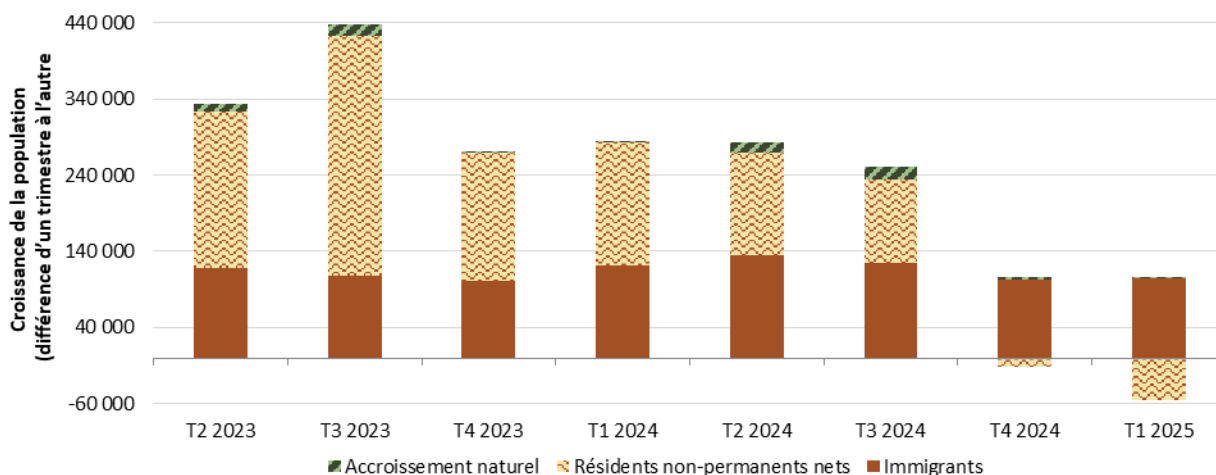
¹⁸ Les données de l'exercice financier rapportées sont des moyennes de données mensuelles ou trimestrielles. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas toujours correspondre aux totaux indiqués.

¹⁹ On dit que le marché du travail « s'assouplit » si les postes vacants sont rares et que les travailleurs disponibles sont nombreux. L'inverse s'applique à un marché du travail tendu. Cette relation se reflète généralement dans le ratio chômage-postes vacants. Un ratio plus élevé reflète un assouplissement du marché du travail, tandis qu'un ratio plus faible illustre un marché du travail tendu.

²⁰ [Renforcement des programmes de résidence temporaire pour des volumes durables - Canada.ca](#).

²¹ [The Daily — Estimations de la population du Canada, quatrième trimestre 2024](#).

Graphique 4 : Composantes de la croissance démographique trimestrielle au Canada, du deuxième trimestre de 2023 au premier trimestre de 2025



Source : Statistique Canada, Tableau 17-10-0040-01, Tableau 17-10-0059-01 et Tableau 17-10-0009-01. La population est le nombre estimé de Canadiens dont le lieu de résidence habituel se trouve au Canada. La croissance démographique est la variation de la population entre 2 trimestres successifs. L'augmentation naturelle est la différence entre le nombre de naissances et de décès. Les résidents non permanents nets représentent la différence entre les entrées et les sorties de résidents non permanents au Canada entre 2 dates. « Immigrant » désigne une personne qui est un résident permanent ou un immigrant reçu.

La baisse significative de la croissance démographique a contribué au ralentissement de 0,4 p.p. de la croissance de la population active au Canada, qui a augmenté de 2,9 % (+619 000, passant de 21,7 millions à 22,3 millions) en 2024-25 contre 3,3 % en 2023-24²². De même, le taux d'activité nationale a diminué de 0,4 p.p., passant de 65,8 % à 65,4 % au cours de la même période, vu que la population en âge de travailler a augmenté plus rapidement (3,4 % en 2024-25 contre 3,0 % lors de l'exercice précédent) que la population active.²³

La diminution du taux d'activité nationale masque des variations importantes entre les groupes d'âge. Le taux d'activité des personnes âgées (55 ans et plus) et des personnes du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans) a diminué respectivement de 0,6 p.p. et 0,3 p.p., tandis qu'il a chuté de 1,4 p.p. chez les jeunes (15 à 24 ans). L'activité sur le marché du travail repose sur 2 facteurs (les mouvements de la population active et de la population en âge de travailler). En 2024-25, la population des personnes du principal groupe d'âge actif (+3,9 %) ainsi que leur population active (+3,5 %) ont connu une croissance similaire; ce qui a entraîné une diminution moins importante de leur taux d'activité (-0,3 p.p.) par rapport aux autres groupes. La population des personnes âgées (+1,8 %) a augmenté plus rapidement que leur population active (+0,2 %), ce qui a entraîné une diminution importante de leur taux d'activité (-0,6 p.p.) supérieure à celle du principal groupe d'âge actif (-0,3 p.p.). En revanche, les jeunes ont enregistré une augmentation

²² La population active est définie comme la population civile hors institutions de 15 ans et plus qui a un emploi ou qui est sans emploi. Une définition plus complète est fournie à l'Annexe 1.1.

²³ La population en âge de travailler est le nombre de personnes ayant l'âge de travailler, de 15 ans et plus, provenant du tableau 14-10-0287-01 de l'EPA. Cela diffère de l'estimation de la population canadienne du recensement utilisée dans le graphique 4 du tableau 17-10-0009-01 de Statistique Canada. Le taux d'activité est le nombre de participants à la population active (composé des individus qui étaient occupés et sans emploi, combinés) exprimé en pourcentage de la population en âge de travailler.

de leur population (+6,2 %) supérieure à celle de leur population active (+3,9 %), ce qui a entraîné une baisse importante de leur taux d'activité parmi tous les groupes d'âge (-1,4 p.p.).

Emploi et taux d'emploi

Par rapport à l'exercice précédent, l'emploi total a augmenté de 1,8 %, passant de 20,5 millions en 2023-24 à 20,8 millions en 2024-25. Cependant, cette expansion n'a pas suffi à absorber entièrement l'augmentation de la population active (2,9 %), ce qui a entraîné une hausse du taux de chômage national.

Au cours de la même période, les tendances de l'emploi ont considérablement varié en fonction du type de travailleurs, de la taille des entreprises, de l'âge et du genre des individus. Le nombre moyen de travailleurs à temps partiel a augmenté de 112 800 (+3,1 %), tandis que le nombre de travailleurs à temps plein a augmenté de 255 000 (+1,5 %) entre les 2 exercices financiers²⁴.

La croissance de l'emploi a été bien plus élevée pour les employés du secteur public (+3,1 %) que pour les employés du secteur privé (+1,4 %) et les travailleurs autonomes (+1,5 %)²⁵. Comme lors de l'exercice précédent, en 2024-25, le nombre de travailleurs autonomes n'a pas dépassé son niveau d'avant la pandémie de février 2020, ce qui indique que les travailleurs sont de plus en plus susceptibles d'être des employés rémunérés et moins susceptibles d'être des travailleurs autonomes. L'emploi n'a augmenté de façon significative que dans les grandes entreprises (500 employés et plus) avec 140 000 emplois supplémentaires et dans les petites entreprises (0 à 19 employés) avec 22 000 emplois supplémentaires²⁶. Environ la moitié des personnes employées (47,0 %) travaillaient dans de grandes entreprises en 2024-25²⁷.

Entre les 2 exercices financiers, la plupart des industries ont enregistré une croissance de l'emploi et seulement 3 secteurs ont connu une baisse. Les 3 industries ayant connu les plus fortes croissances de l'emploi en 2024-25 étaient les industries des Soins de santé et l'assistance sociale; suivis de la Finance, des assurances, des services immobiliers et de location; ainsi que des Services aux entreprises, de bâtiments et de soutien. En revanche, les industries de l'Agriculture; les Services publics; ainsi que le Commerce de gros et de détail étaient les 3 industries ayant enregistré des baisses considérables en matière d'emploi (consulter le graphique 5). Les industries de l'Information, de la culture et des loisirs; de la Fabrication; ainsi que celles des Autres services (sauf les administrations publiques) étaient les seules où l'emploi est resté pratiquement inchangé par rapport à 2023-24.

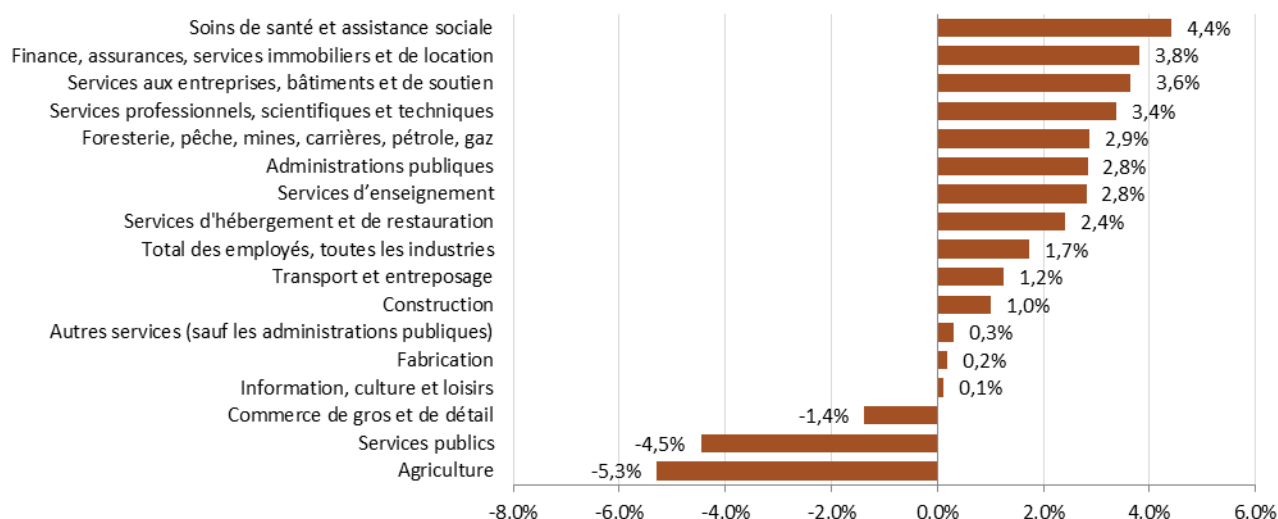
²⁴ Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01.

²⁵ Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0288-01.

²⁶ La taille des entreprises est définie en fonction du nombre total d'employés dans un ou plusieurs établissements. Les groupes de tailles suivants sont utilisés : les petites entreprises emploient de 0 à 19 employés; les petites et moyennes entreprises emploient de 20 à 99 employés; les moyennes et grandes entreprises emploient de 100 à 499 employés; et les grandes entreprises emploient 500 employés ou plus.

²⁷ Statistique Canada, Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures (EERH), Tableau 14-10-0214-01, données trimestrielles non désaisonnalisées.

Graphique 5 : Variation de l'emploi selon l'industrie, Canada, 2023-24 à 2024-25



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

Lorsqu'on en examine l'évolution de l'emploi par groupe d'âge, ce sont les personnes du principal groupe d'âge actif qui ont enregistré la plus forte augmentation de l'emploi (+2,6 %) en 2024-25, suivies des jeunes (+1,1 %). En revanche, les personnes âgées ont connu une baisse de 0,4 % de leur emploi au cours de la période examinée.

En 2024-25, les hommes représentaient 56,2 % des travailleurs à temps plein tandis que les femmes en représentaient 43,8 %. À l'inverse, les femmes constituaient 62,5 % des travailleurs à temps partiel, tandis que les hommes en représentaient 37,5 %. Ces proportions sont restées relativement inchangées par rapport à l'exercice précédent. Cependant, entre les 2 exercices financiers, l'emploi à temps plein a augmenté de 1,9 % chez les hommes et de 1,0 % chez les femmes, tandis que l'emploi à temps partiel a augmenté de 2,2 % pour les hommes et de 3,6 % pour les femmes.

L'évolution de l'emploi total ne tient pas compte des changements dans la population en âge de travailler. En revanche, le taux d'emploi, qui mesure la proportion de personnes âgées de 15 ans et plus qui étaient employées au cours d'une période donnée, tient compte des changements dans la population en âge de travailler. Le taux d'emploi a diminué de 1,0 p.p., passant de 62,1 % en 2023-24 à 61,1 % en 2024-25, car la population en âge de travailler (3,4 %) a augmenté plus rapidement que l'emploi total (1,8 %) en raison de la forte augmentation de la migration internationale au cours de l'exercice précédent. Sur la scène mondiale, le Canada affichait le deuxième taux d'emploi le plus élevé parmi les pays du G7 au cours de la période examinée²⁸.

Lorsqu'on examine l'évolution du taux d'emploi selon le genre, le taux d'emploi chez les hommes a diminué de 1,1 p.p., passant de 65,9 % en 2023-24 à 64,8 % en 2024-25, tandis qu'il a diminué de 0,9 p.p. chez les femmes, passant de 58,3 % à 57,4 % au cours de la même période. Parmi les groupes d'âge, les jeunes ont

²⁸ [Explorateur des données de l'OCDE • Taux d'emploi](#). En utilisant la moyenne des données trimestrielles de l'OCDE sur le taux d'emploi du deuxième trimestre 2024 au premier trimestre 2025, le Japon affichait le taux d'emploi le plus élevé (61,8 %) parmi les pays du G7, suivi du Canada (61,1 %), du Royaume-Uni (60,5 %), des États-Unis (60,0 %), de l'Allemagne (59,7 %), de la France (52,5 %) et de l'Italie (46,8 %). Le taux d'emploi moyen dans l'économie du G7 était de 58,7 %.

connu la plus importante baisse, avec une diminution de 2,8 p.p. de 57,2 % à 54,4 %, suivie d'une réduction de 1,0 p.p. pour les personnes du principal groupe d'âge actif, et d'une diminution de 0,8 p.p. pour les personnes âgées, qui ont également affiché le taux d'emploi le plus bas (34,4 %) parmi tous les groupes d'âge en 2024-25.

Chômage et taux de chômage

Le taux de chômage est un facteur clé pour déterminer l'admissibilité d'un prestataire aux prestations régulières d'assurance-emploi. Un taux de chômage plus faible dans une région d'assurance-emploi signifie que pour être admissible aux prestations régulières, un prestataire vivant dans cette région doit accumuler un nombre plus élevé d'heures d'emploi assurable au cours de la période de référence²⁹. De plus, le taux de chômage dans une région d'assurance-emploi joue également un rôle dans la détermination des prestations régulières qu'un prestataire peut recevoir et du nombre de semaines de rémunération assurable (connu comme le diviseur) utilisé pour calculer son taux de prestation hebdomadaire. Les variations régionales des taux de chômage sont abordées à la [sous-section 1.3](#).

Le nombre de personnes au chômage est passé de 1,2 million en 2023-24 à environ 1,5 million en 2024-2025, soit une hausse de 20,8 % durant cette période. Avec une augmentation de 2,9 % de la population active au cours de la période examinée, le taux de chômage a augmenté de 1,0 p.p., passant de 5,6 % en 2023-24 à 6,6 % en 2024-25. Les taux de chômage ont varié considérablement selon l'âge et le genre. Parmi les groupes de genre, en 2024-25, les femmes affichaient un taux de chômage inférieur à celui des hommes (6,2 % contre 6,9 %), et la variation du taux de chômage était plus importante pour les hommes (1,1 p.p.) que les femmes (0,8 p.p.). Les jeunes affichaient le taux de chômage le plus élevé, à 13,5 % en 2024-25 contre 5,5 % pour les personnes du principal groupe d'âge actif et 5,1 % pour les personnes âgées.

Le taux de chômage des jeunes est en hausse depuis le début de l'année 2023 et dépassait, de 0,8 p.p., sa moyenne d'avant la pandémie, qui était de 12,7 % entre 2010 et 2019. Entre les 2 exercices financiers, le taux de chômage des jeunes a augmenté de 2,4 p.p. (passant de 11,1 % en 2023-24 à 13,5 % en 2024-25), contre 0,8 p.p. pour les personnes du principal groupe d'âge actif et 0,5 p.p. pour les personnes âgées. La hausse continue du taux de chômage des jeunes peut être attribuée à la forte croissance démographique de ces dernières années, à un assouplissement des conditions du marché du travail et à un ralentissement des postes vacants dans les principales industries où les jeunes trouvent généralement l'emploi, telles que les Services d'hébergement et de la restauration, ainsi que le Commerce de gros et de détail (consulter le tableau 3)³⁰.

En général, les jeunes affichent des taux de chômage 2 fois plus élevés que les personnes du principal groupe d'âge actif et les personnes âgées, et ce pour 2 raisons principales. Premièrement, les jeunes ont tendance à entrer et sortir de la population active au cours de l'année scolaire, rejoignant périodiquement le bassin de chômeurs lorsqu'ils cherchent un emploi³¹. Deuxièmement, étant au début de leur carrière, les jeunes disposent souvent de peu d'expérience professionnelle, ce qui rend la recherche de postes

²⁹ Le prestataire doit avoir travaillé un nombre minimal d'heures d'emploi assurable variant entre 420 et 700 heures au cours de sa période de référence, selon le taux de chômage régional où il vivait au moment où la demande est établie. Consulter le [Chapitre II](#) pour de plus amples renseignements sur l'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi.

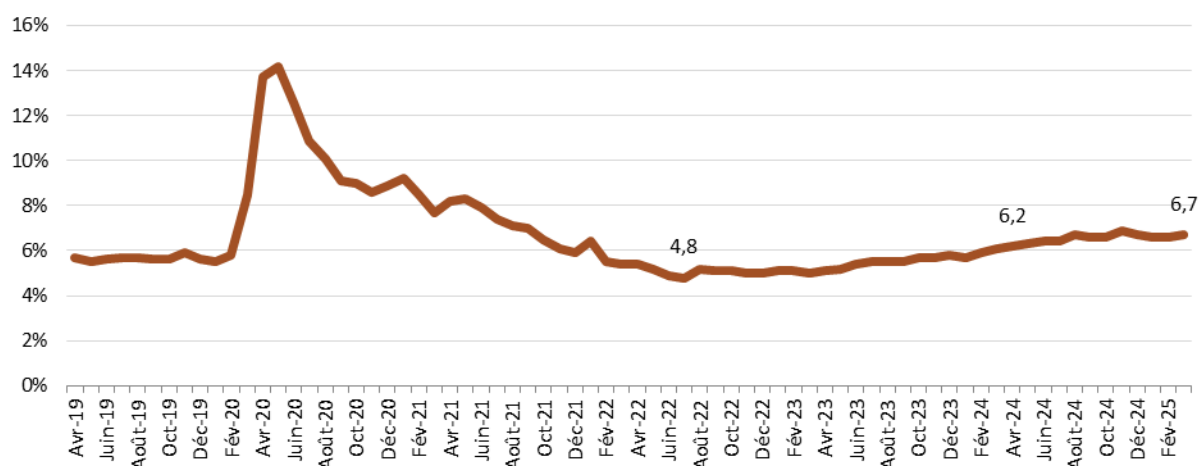
³⁰ EDSC, Évolution récente du marché du travail chez les jeunes au Canada. (Ottawa : Division de la politique économique de l'EDSC, 2025).

³¹ [La dynamique du chômage chez les jeunes Canadiens](#)

correspondant à leurs compétences plus longue et difficile³². De plus, les jeunes sont souvent les premiers à être mis à pied lors des ralentissements économiques, alors que les employeurs font face à l'incertitude et doivent réduire leurs effectifs.

En 2024-25, le taux de chômage mensuel est passé de 6,2 % en avril 2024 à 6,7 % en mars 2025, ce qui représente une hausse de 0,5 p.p. au cours de cette période (consulter le graphique 6). Le taux de chômage en mars 2025 demeurerait également supérieur par rapport à son niveau historiquement bas de 4,8 % observé en juin 2022.

Graphique 6 : Taux de chômage, Canada, avril 2019 à mars 2025



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

Durée du chômage³³

Parallèlement à la hausse du taux de chômage national en 2024-25 par rapport à 2023-24, 2 indicateurs mesurant la durée du chômage ont également affiché une tendance à la hausse.

Tout d'abord, la durée moyenne des périodes de chômage (nombre de semaines consécutives de chômage où une personne est à la recherche d'un emploi ou en mise à pied temporaire) est passée de 17,5 semaines en 2023-24 à 20,3 semaines en 2024-25, représentant une augmentation de 2,8 semaines supplémentaires (consulter le graphique 7).

Deuxièmement, la part du chômage de longue durée (les personnes qui cherchent un emploi pendant 52 semaines ou plus³⁴) a augmenté de 2,9 p.p., passant de 8,0 % en 2023-24 à 10,9 % en 2024-25. Cependant, en chiffres absolus, le nombre de chômeurs de longue durée a augmenté de 65 %, passant d'une moyenne de 97 000 à 159 000 au cours de la même période. Le Canada affichait le taux de chômage de longue durée

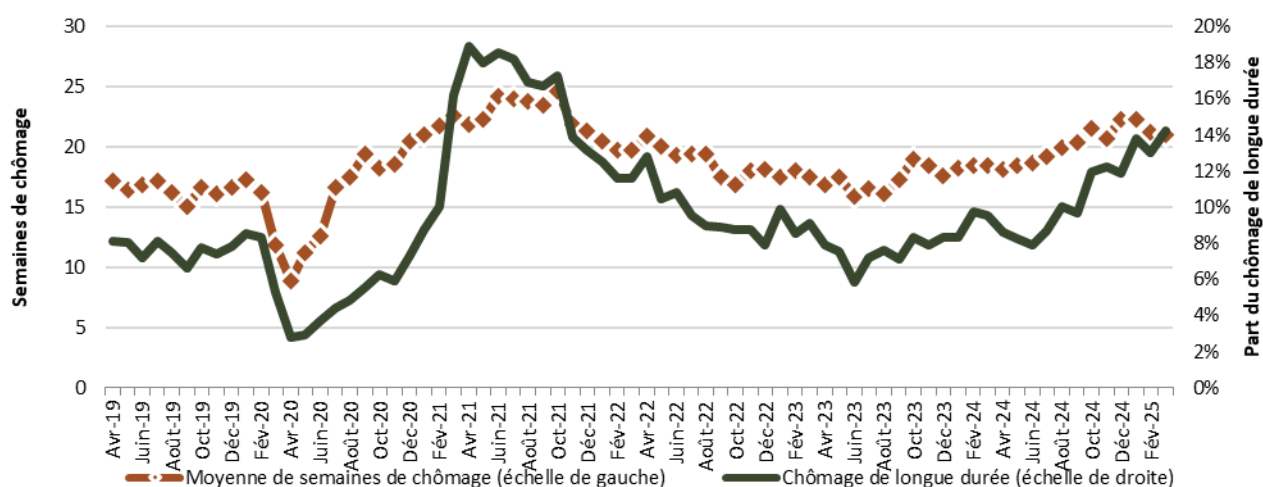
³² Chapitre 2 : L'emploi des jeunes au Canada

³³ Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0342-01.

³⁴ Dans *Le Quotidien* de Statistique Canada, le chômage de longue durée est défini comme les chômeurs qui ont continuellement cherché un emploi pendant au moins 27 semaines. Cette définition est différente des « 52 semaines ou plus » utilisées dans le présent rapport correspondant à la période de référence pour être admissible aux prestations d'assurance-emploi (consulter la section 2.1 du chapitre 2 pour de plus amples détails).

le plus bas parmi les pays du G7 en 2024³⁵. La tendance à la hausse du chômage de longue durée est susceptible d'affecter les indicateurs d'accès à l'assurance-emploi (c'est-à-dire le taux prestataires-chômeurs, ou simplement le taux P/C) ainsi que la couverture globale du régime d'assurance-emploi présentée à la [sous-section 2.2.2](#).

Graphique 7 : Durée moyenne du chômage (en semaines) et part du chômage de longue durée (% de chômeurs depuis 52 semaines ou plus), Canada, avril 2019 à mars 2025



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

Il existe des différences considérables dans la durée des périodes de chômage selon l'âge et le genre. Parmi les groupes d'âge, les personnes âgées connaissent généralement des périodes de chômage plus longues que les jeunes, car à mesure que les travailleurs vieillissent, leurs chances de trouver un emploi diminuent, ce qui fait qu'il est plus difficile pour eux de retourner sur le marché du travail³⁶. En 2024-25, la durée moyenne du chômage était de 25,9 semaines pour les personnes âgées, comparativement à 21,5 semaines pour les personnes du principal groupe d'âge actif et 14,8 semaines pour les jeunes.

Par rapport à 2023-24, cela représente une augmentation de 3,2 semaines pour les jeunes, 3,1 semaines pour les personnes du principal groupe d'âge actif et 1,3 semaine pour les personnes âgées. La hausse plus élevée de la durée du chômage chez les jeunes peut s'expliquer par la forte croissance démographique observée au cours des dernières années, qui a accru la concurrence sur le marché du travail avec les autres groupes d'âge, ainsi que par un assouplissement des conditions du marché du travail. Au cours de la même période, la proportion de chômeurs de longue durée était plus élevée chez les personnes âgées (14,3 %), suivie des travailleurs du principal groupe d'âge actif (11,5 %) et des jeunes (7,7 %). Par rapport à l'exercice précédent, cela représente une hausse de 3,8 p.p. pour les personnes âgées, 3,7 p.p. pour les jeunes et 2,8 p.p. pour les personnes du principal groupe d'âge actif.

³⁵ [Explorateur des données de l'OCDE • Chômage selon la durée](#). Le chômage de longue durée correspond au ratio des personnes au chômage pendant un an et plus, par rapport au nombre total de chômeurs. En 2024, le Canada affichait un taux de chômage de longue durée de 10,2 %. Il était suivi respectivement par les États-Unis (12,2 %), le Royaume-Uni (22,4 %), la France (23,0 %), l'Allemagne (27,2 %), le Japon (30,5 %) et l'Italie (50,2 %).

³⁶ [Unemployment among younger and older individuals: does conventional data about unemployment tell us the whole story? | Journal for Labour Market Research | Springer Nature Link](#)(anglais seulement).

Parmi les groupes de genre, la durée moyenne du chômage en 2024-25 était de 21,0 semaines pour les hommes et de 19,4 semaines pour les femmes. Par rapport à 2023-24, cela représente une augmentation de 3,1 semaines pour les hommes et de 2,1 semaines pour les femmes. En 2024-25, la proportion de chômage de longue durée s'élevait à 11,5 % chez les hommes et à 10,3 % chez les femmes, soit une hausse de 3,2 p.p. pour les hommes et de 2,7 p.p. pour les femmes, par rapport à l'exercice précédent.

Raison du chômage³⁷

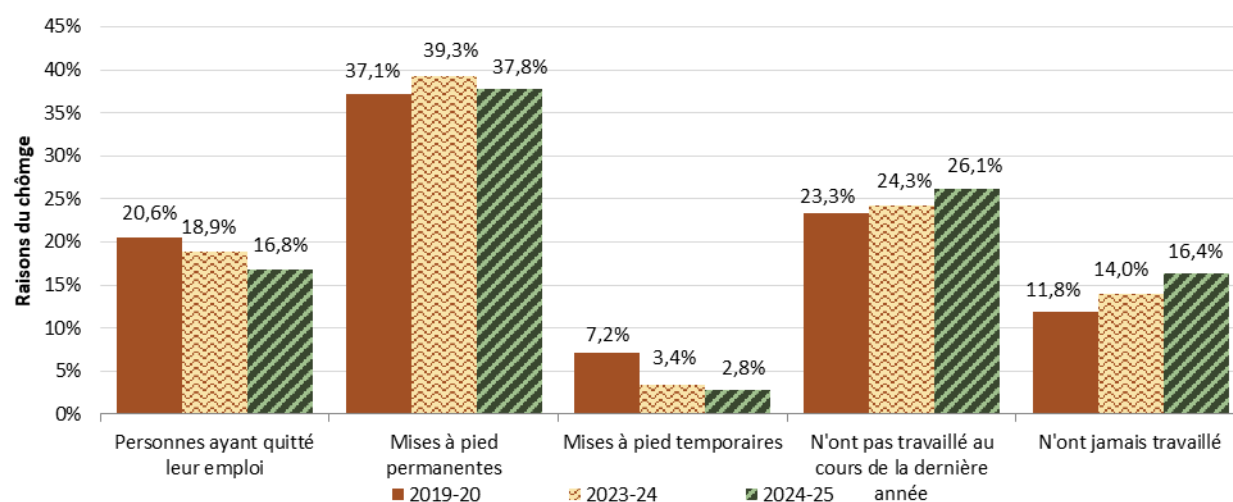
En général, les travailleurs peuvent se retrouver au chômage pour diverses raisons, et la cause du chômage est un facteur clé pour déterminer l'admissibilité d'une personne aux prestations d'assurance-emploi. Les prestations régulières d'assurance-emploi ne sont disponibles que pour les chômeurs qui ont un motif de cessation d'emploi valable, conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*.

L'enquête sur la population active présente 5 catégories de raisons de chômage : les personnes ayant quitté leur emploi, les mises à pied permanentes, les mises à pied temporaires, les personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année, et celles qui n'ont jamais travaillé³⁸. Parmi celles-ci, les mises à pied permanentes et temporaires sont les plus pertinentes pour l'administration du régime d'assurance-emploi. Entre les 2 exercices financiers, le chômage dû aux mises à pied permanentes a représenté la plus grande part du chômage total, passant d'une moyenne de 39,3 % en 2023-24 à 37,8 % en 2024-25, mais demeurant au-dessus de son niveau d'avant la pandémie de 37,1 % en 2019-20. De même, la part des mises à pied temporaires a diminué de 3,4 % à 2,8 % au cours de la même période et était inférieure à son niveau d'avant la pandémie de 7,2 %. La proportion des personnes ayant quitté leur emploi a également diminué, passant de 18,9 % à 16,8 %, bien en dessous de son niveau d'avant la pandémie de 20,6 %. En revanche, la part des chômeurs qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année a augmenté, passant de 24,3 % à 26,1 % et était supérieur à son niveau d'avant la pandémie de 23,3 %. Enfin, la part des personnes qui n'ont jamais travaillé a également augmenté, passant de 14,0 % à 16,4 %, dépassant ainsi son niveau d'avant la pandémie de 11,8 % (consulter le graphique 8). L'augmentation de la proportion des 2 dernières catégories aura probablement une incidence sur l'accès aux prestations régulières d'assurance-emploi, tel que mesuré par le taux P/C (consulter la [sous-section 2.2.2.](#)).

³⁷ Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0125-01, non désaisonnalisé.

³⁸ La raison pour laquelle les personnes ont quitté leur emploi n'est connue que pour celles qui ont travaillé au cours des 12 dernières années.

Graphique 8 : Part du chômage selon la raison du chômage, Canada, 2019-20 à 2024-25



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

Lorsqu'on examine les raisons du chômage selon les groupes de genre et d'âge, des différences considérables ont été observées. Parmi les groupes de genre, les mises à pied permanentes représentaient la principale raison du chômage tant pour les hommes que pour les femmes. Entre les 2 exercices financiers, leurs proportions ont diminué chez les hommes (de 43,0 % à 41,0 %) et chez les femmes (de 34,5 % à 33,8 %), bien qu'elles soient demeurées au-dessus des niveaux d'avant la pandémie (40,8 % et 32,4 %, respectivement). La proportion de chômage lié aux mises à pied temporaires a également diminué, passant de 4,1 % à 3,6 % chez les hommes et de 2,5 % à 1,8 % chez les femmes, restant inférieures aux niveaux d'avant la pandémie (7,7 % et 6,3 %). La proportion de personnes ayant quitté leur emploi a aussi reculé, passant de 18,5 % à 15,8 % chez les hommes et de 19,6 % à 18,1 % chez les femmes, demeurant en dessous des niveaux d'avant la pandémie (19,5 % pour les hommes et 22,0 % pour les femmes).

En revanche, la proportion de personnes qui n'ont pas travaillé au cours de l'année précédente a augmenté, passant de 22,2 % à 24,2 % chez les hommes et de 27,1 % à 28,6 % chez les femmes, dépassant ainsi leurs niveaux d'avant la pandémie (21,6 % et 25,6 % respectivement). De même, la proportion de personnes n'ayant jamais travaillé est passée de 12,2 % à 15,4 % chez les hommes et de 16,3 % à 17,7 % chez les femmes, dépassant également leurs niveaux d'avant la pandémie respectifs (10,0 % et 13,7 %). Dans l'ensemble, les hommes affichaient des proportions plus élevées de chômage attribuable aux mises à pied permanentes et temporaires, tandis que les femmes présentaient des proportions plus élevées de personnes n'ayant pas travaillé au cours de l'année précédente ou n'ayant jamais travaillé.

Les mises à pied permanentes demeuraient également la principale catégorie de chômage dans tous les groupes d'âge. Entre les 2 exercices financiers, leur proportion a diminué chez les jeunes (de 29,2 % à 27,2 %), chez les personnes du principal groupe d'âge actif (de 41,8 % à 41,7 %), et chez les personnes âgées (de 47,6 % à 44,2 %). Ces parts demeuraient supérieures aux niveaux d'avant la pandémie chez les jeunes (26,6 %) et chez les personnes du principal groupe d'âge actif (41,7 %), tandis que chez les personnes âgées cette proportion est restée presque inchangée par rapport à son niveau d'avant la pandémie (44,5 %). La part du chômage due aux mises à pied temporaires a également reculé dans tous les

groupes d'âge, chez les jeunes (de 1,9 % à 1,1 %), chez les personnes du principal groupe d'âge actif (de 3,6 % à 3,1 %) et chez les personnes âgées (de 5,3 % à 5,0 %), et elle est demeurée inférieure à leurs niveaux d'avant la pandémie respectifs (5,2 %, 7,3 % et 9,6 %).

De même, la part des personnes ayant quitté leur emploi a diminué dans tous les groupes d'âge, passant de 24,2 % à 20,6 % chez les jeunes, de 18,4 % à 16,2 % chez les personnes du principal groupe d'âge actif, et de 12,2 % à 11,8 % chez les personnes âgées, demeurant inférieure à leurs niveaux d'avant la pandémie (28,2 %, 19,5 % et 12,8 %). À l'inverse, la part des personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année a augmenté dans tous les groupes d'âge, passant de 14,1 % à 16,9 % chez les jeunes, de 27,6 % à 28,8 % chez les personnes du principal groupe d'âge actif et de 30,2 % à 33,7 % chez les personnes âgées, dépassant ainsi leurs niveaux d'avant la pandémie (13,8 %, 25,9 % et 29,6 %).

Enfin, la proportion de personnes n'ayant jamais travaillé a aussi augmenté dans l'ensemble des groupes d'âge, passant de 30,6 % à 34,1 % chez les jeunes, de 8,5 % à 10,3 % chez les personnes du principal groupe d'âge actif, et de 4,7 % à 5,3 % chez les personnes âgées, toutes supérieures à leurs niveaux d'avant la pandémie (26,1 %, 8,5 % et 3,5 %). Dans l'ensemble, les personnes âgées affichaient les proportions les plus élevées de chômage due aux mises à pied permanentes et temporaires, ainsi que de personnes qui n'ont pas travaillé au cours de l'année précédente. Les jeunes affichaient les proportions les plus élevées de personnes ayant quitté leur emploi et de celles n'ayant jamais travaillé, suivis des personnes du principal groupe d'âge actif, puis des personnes âgées.

Tableau 1 : Part du chômage selon la raison du chômage et le genre, Canada, 2019-20 à 2024-25

Catégorie	2019-20	2023-24	2024-25
Hommes			
Personnes ayant quitté leur emploi	19,5 %	18,5 %	15,8 %
Mises à pied permanentes	40,8 %	43,0 %	41,0 %
Mises à pied temporaires	7,7 %	4,1 %	3,6 %
N'ont pas travaillé au cours de la dernière année	21,6 %	22,2 %	24,2 %
N'ont jamais travaillé	10,4 %	12,2 %	15,4 %
Femmes			
Personnes ayant quitté leur emploi	22,0 %	19,6 %	18,1 %
Mises à pied permanentes	32,4 %	34,5 %	33,8 %
Mises à pied temporaires	6,3 %	2,5 %	1,8 %
N'ont pas travaillé au cours de la dernière année	25,6 %	27,1 %	28,6 %
N'ont jamais travaillé	13,7 %	16,3 %	17,7 %

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

Tableau 2 : Part du chômage selon la raison du chômage et le groupe d'âge, Canada, 2019-20 à 2024-25

Catégorie	2019-20	2023-24	2024-25
Jeunes			
Personnes ayant quitté leur emploi	28,2 %	24,2 %	20,6 %
Mises à pied permanentes	26,6 %	29,2 %	27,2 %
Mises à pied temporaires	5,2 %	1,9 %	1,1 %
N'ont pas travaillé au cours de la dernière année	13,8 %	14,1 %	16,9 %
N'ont jamais travaillé	26,1 %	30,6 %	34,1 %
Principal groupe d'âge actif			
Personnes ayant quitté leur emploi	19,5 %	18,4 %	16,2 %
Mises à pied permanentes	40,0 %	41,8 %	41,7 %
Mises à pied temporaires	7,3 %	3,6 %	3,1 %
N'ont pas travaillé au cours de la dernière année	25,9 %	27,6 %	28,8 %
N'ont jamais travaillé	7,3 %	8,5 %	10,3 %
Personnes âgées			
Personnes ayant quitté leur emploi	12,8 %	12,2 %	11,8 %
Mises à pied permanentes	44,5 %	47,6 %	44,2 %
Mises à pied temporaires	9,6 %	5,3 %	5,0 %
N'ont pas travaillé au cours de la dernière année	29,6 %	30,2 %	33,7 %
N'ont jamais travaillé	3,5 %	4,7 %	5,3 %

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

Horaires de travail³⁹

Les heures de travail sont étroitement liées à l'administration du régime d'assurance-emploi. En fait, le nombre d'heures d'emploi assurable est un critère d'admissibilité clé du régime d'assurance-emploi, car les prestataires doivent avoir travaillé un nombre minimum d'heures assurables durant la période de référence pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Avec le taux de chômage régional, le nombre d'heures d'emploi assurable détermine également le nombre maximal de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi qu'un prestataire peut recevoir.

Le nombre moyen d'heures habituellement travaillées correspond au nombre d'heures qu'un travailleur effectue généralement selon son contrat de travail, tandis que le nombre moyen d'heures réellement travaillées indique le nombre réel d'heures travaillées par un travailleur, en tenant compte des variations d'heures dues à des facteurs tels que la maladie, les vacances ou les heures supplémentaires. En 2024-25, le nombre moyen d'heures habituellement travaillées par les Canadiens par semaine, tous emplois confondus, était de 36,4, pratiquement inchangé par rapport à 36,5 en 2023-24. De même, le nombre moyen d'heures réellement travaillées par les Canadiens par semaine était de 32,8, ce qui est resté inchangé par rapport à l'exercice précédent (32,9).

Postes vacants⁴⁰ et conditions du marché du travail

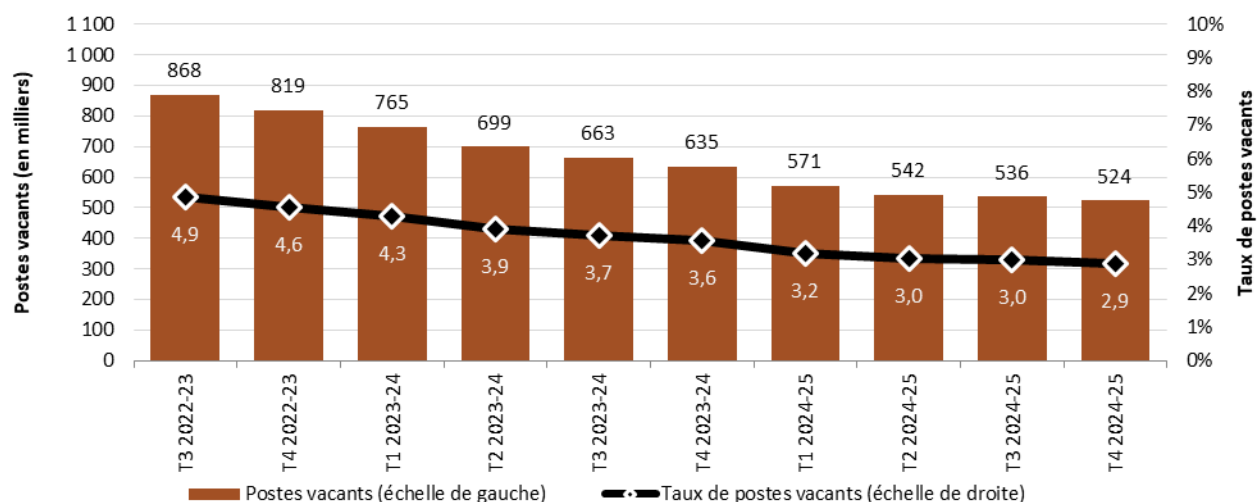
Les postes vacants représentent les postes inoccupés pour lesquels les employeurs recherchent activement des travailleurs, tandis que le taux de postes vacants est le nombre de postes vacants exprimé en proportion de la demande totale de la main-d'œuvre (emplois occupés et vacants).

³⁹ Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0042-01, données non désaisonnalisées.

⁴⁰ Statistique Canada, postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon la province ou le territoire, mensuel, Tableau 14-10-0432-01, données désaisonnalisées.

En 2024-25, le nombre de postes vacants ainsi que le taux de postes vacants ont continué de diminuer. Le nombre de postes vacants a baissé, passant de 635 000 au dernier trimestre de 2023-24 à 524 000 au même trimestre en 2024-25, un niveau inférieur à la moyenne historique de 535 000 postes vacants observée en 2018-19. Il s'agit d'une baisse annuelle de 17,6 %. De même, le taux de postes vacants a diminué de façon significative, passant de 3,6 % à 2,9 % au cours de la même période. Bien qu'il demeure supérieur à son niveau historique de 2,2 % observée en 2018-19, cette évolution correspond à une baisse de 0,7 p.p. (consulter le graphique 9).

Graphique 9 : Postes vacants et taux de postes vacants, Canada, troisième trimestre de 2022-23 au quatrième trimestre de 2024-25



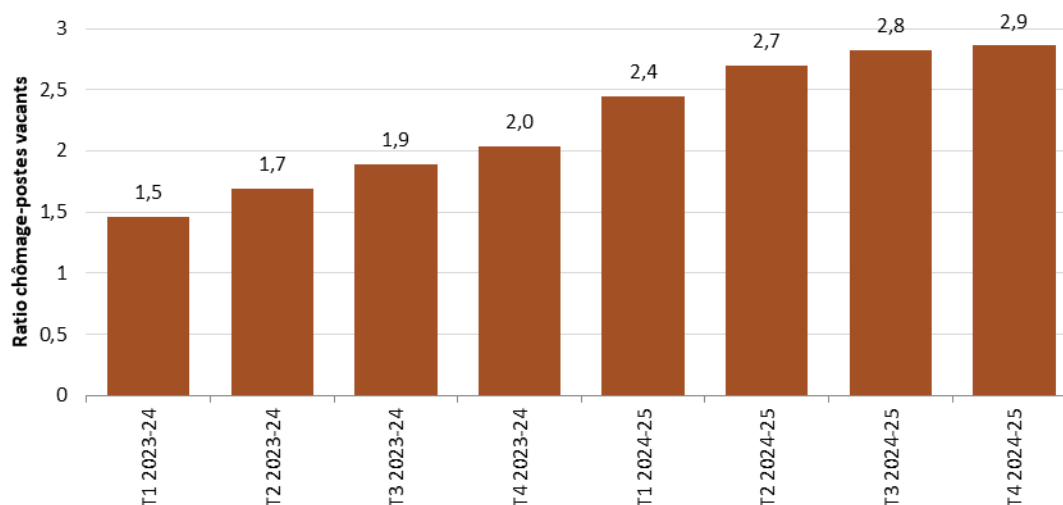
Source : Statistique Canada, postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon la province ou le territoire, mensuel, Tableau 14-10-0432-01, données désaisonnalisées.

Un des indicateurs des conditions du marché du travail est le ratio chômage-postes vacants. Ce dernier mesure le nombre potentiel de chômeurs disponibles pour chaque poste vacant. Un ratio plus faible indique un marché du travail plus tendu caractérisé par plus de postes vacants et moins de chômeurs disponibles pour les combler, ce qui peut entraîner des durées de vacances plus longue. À l'inverse, un ratio plus élevé correspond à un assouplissement du marché du travail, avec plus de chômeurs et moins de postes vacants, ce qui fait en sorte qu'il est plus facile pour les entreprises de pourvoir les postes vacants. Une comparaison du ratio entre 2 points dans le temps indique comment les conditions du marché du travail évoluent au cours de la période.

Au cours de la période 2024-25, le ratio a augmenté, passant de 2,0 au dernier trimestre de 2023-24 à 2,9 au même trimestre en 2024-25 (consulter le graphique 10). Le ratio a été plus élevé au cours des 4 trimestres de 2024-25 par rapport aux mêmes périodes de 2023-24, indiquant que les conditions du marché du travail se sont assouplies davantage. Le ratio moyen en 2024-25 était de 2,7, soit un niveau supérieur à la moyenne historique de 2,2 observée en 2018-19. Les conditions du marché du travail ont continué de s'assouplir étant donné que le chômage a augmenté plus rapidement que les postes vacants, reflétant ainsi l'incapacité du marché du travail à absorber pleinement la croissance de 2,9 % de la

population active au cours de l'exercice examinée. Cette dernière a été soutenue par la forte croissance démographique de l'exercice précédent, comme évoqué précédemment.

Graphique 10 : Ratio chômage-postes vacants, Canada, 2023-24 à 2024-25



Sources : Statistique Canada, postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon la province ou le territoire, données mensuelles, Tableau 14-10-0432-01, données désaisonnalisées (pour les postes vacants) et Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01, données désaisonnalisées (pour le chômage). Les données sur les postes vacants et le chômage pour le Canada excluent les territoires.

Les postes vacants et les taux de postes vacants affichaient également une tendance à la baisse dans toutes les industries entre le dernier trimestre de 2023-24 et le dernier trimestre de 2024-25, bien qu'il existe des variations substantielles entre elles (consulter le tableau 3). Les industries du Transport et de l'entreposage; des Services publics, ainsi que des Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ont enregistré les baisses les plus significatives des postes vacants. En revanche, l'Administration publique; les industries de l'Agriculture, de la foresterie, de la pêche et de la chasse; ainsi que de la Fabrication ont connu les plus faibles diminutions des postes vacants parmi toutes les industries.

En ce qui concerne les taux de postes vacants, les industries des Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien; du Transport et de l'entreposage; ainsi que des Soins de santé et de l'assistance sociale ont connu les baisses les plus importantes, tandis que l'Administration publique; les industries de l'Information, de la culture et des loisirs; des Services d'enseignement; ainsi que de la Fabrication ont enregistré les baisses les plus faibles parmi toutes les industries (consulter le tableau 3).

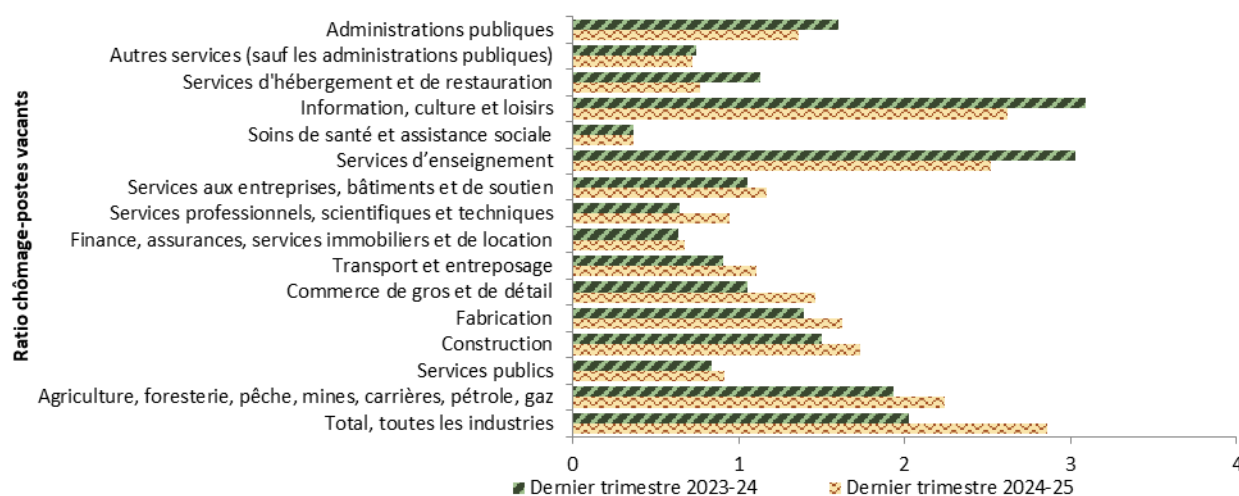
Entre les 2 exercices financiers, le marché du travail canadien a été caractérisé par un assouplissement général des conditions du marché du travail, étant donné que le ratio chômage-postes vacants est passé de 2,0 à 2,9. Cependant, des différences importantes ont été constatées au niveau des industries (consulter le graphique 11). Dans l'ensemble, sur les 15 industries, seulement 9 ont connu un assouplissement des conditions du marché du travail, tandis que 4 parmi elles (l'Administration publique; les Service d'hébergement et de restauration; l'Information, la culture et les loisirs; et les Services d'enseignement) ont enregistré un resserrement. Les conditions du marché du travail sont restées pratiquement inchangées dans 2 industries notamment les Soins de santé et l'assistance sociale; ainsi que les Autres services (sauf les administrations publiques) au cours de cette période.

Tableau 3 : Postes vacants et taux de postes vacants, selon l'industrie, Canada, quatrième trimestre de 2023-24 et de 2024-25

Industrie	Postes vacants Quatrième trimestre de 2023-24	Postes vacants Quatrième trimestre de 2024-25	Variation des postes vacants (%) Quatrième trimestre de 2023-24 au Quatrième trimestre de 2024-25	Taux de postes vacants Quatrième trimestre de 2023-24 (%)	Taux de postes vacants Quatrième trimestre de 2024-25 (%)	Variation des taux de postes vacants (points de %) Quatrième trimestre de 2023-24 au Quatrième trimestre de 2024-25
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	9 330	8 015	-14,1 %	3,7	3,2	-0,5
Mines, exploitation en carrière et extraction de pétrole et gaz	5 925	5 055	-14,7 %	2,7	2,3	-0,4
Services publics	2 920	2 195	-24,8 %	2,1	1,6	-0,5
Construction	51 965	41 685	-19,8 %	4,2	3,4	-0,8
Fabrication	41 975	35 945	-14,4 %	2,6	2,3	-0,3
Commerce de gros et de détail	84 035	68 965	-17,9 %	2,9	2,4	-0,5
Transport et entreposage	36 380	25 655	-29,5 %	4,2	2,9	-1,3
Information, culture, et loisirs	18 595	15 180	-18,4 %	1,6	1,3	-0,3
Finance, assurances, services immobiliers et de location	30 650	26 125	-14,8 %	2,6	2,2	-0,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	43 695	37 255	-14,7 %	3,4	2,9	-0,5
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien	39,825	30 045	-24,6 %	6,7	5,2	-1,5
Services d'enseignement	23 055	19 395	-15,9 %	1,6	1,3	-0,3
Soins de santé et assistance sociale	135 890	110 575	-18,6 %	5,5	4,3	-1,2
Service d'hébergement et de restauration	71 795	60 445	-15,8 %	5,2	4,4	-0,8
Autres services (sauf les administrations publiques)	29 730	24 100	-18,9 %	4,9	4,0	-0,9
Administrations publiques	14 555	14 105	-3,1 %	2,5	2,4	-0,1
Toutes les industries	640 320	524 755	-18,0 %	3,6	2,9	-0,7

Source : Statistique Canada, postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon le secteur industriel, trimestriellement, Tableau 14-10-0400-01, données désaisonnalisées

Graphique 11 : Ratio chômage-postes vacants, selon l'industrie, Canada, 2023-24 à 2024-25



Sources : Statistique Canada, postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon le secteur de l'industrie, données mensuelles, Tableau 14-10-0400-01, données désaisonnalisées (pour les postes vacants) et Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0291-01, données désaisonnalisées (pour le chômage).

Salaires⁴¹

Les revenus d'emploi sont un autre facteur important pour l'administration du régime d'assurance-emploi. Ils déterminent les cotisations d'assurance-emploi payées par les employeurs et les employés, ainsi que le niveau des prestations que les prestataires peuvent recevoir. Les revenus d'emploi peuvent être une combinaison de salaires horaires et des heures travaillées, un montant fixe payé pour une période déterminée (par exemple, une semaine) ou sous forme de commissions, de pourboires ou de primes. Pour mieux comprendre l'évolution des salaires au Canada, nous avons analysé l'évolution de quelques indicateurs clés tels que le salaire nominal horaire moyen, la rémunération par heure travaillée et la rémunération hebdomadaire moyenne.

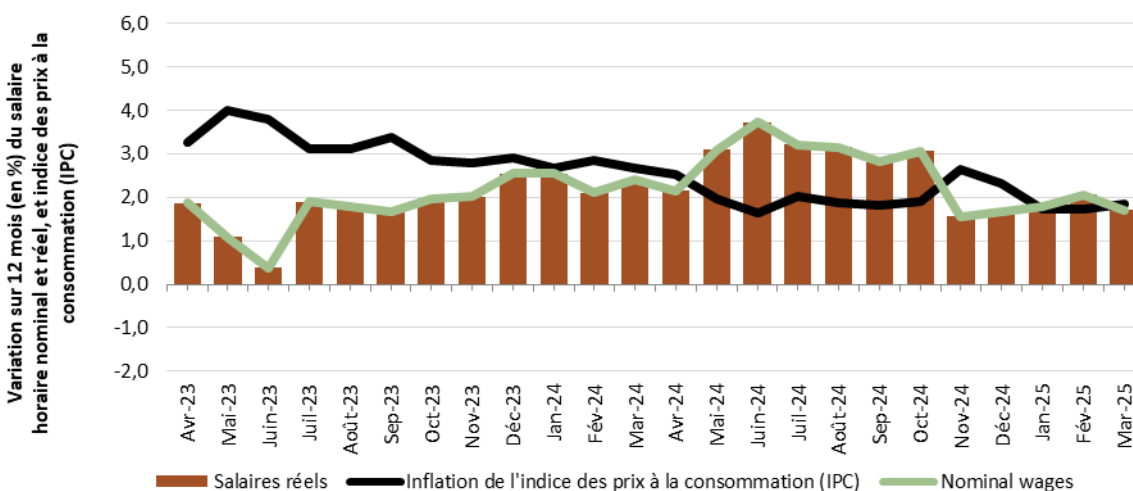
L'évolution des salaires nominaux peut être influencée par plusieurs facteurs, notamment la productivité du travail, les conditions du marché du travail, l'inflation, les changements démographiques, les changements structurelles du marché du travail comme les hausses du salaire minimum, et l'influence du pouvoir de négociation des travailleurs, entraînant d'autres ajustements des salaires négociés dans les conventions collectives. Par exemple, une hausse de l'inflation, de la productivité du travail et des conditions du marché du travail plus tendues sont plus susceptibles d'entraîner une hausse des salaires nominaux, en supposant que les autres facteurs restent inchangés.

Par rapport à 2023-24, la croissance annuelle (taux de variation sur 12 mois) des salaires nominaux a continué de dépasser l'inflation annuelle en 2024-25, occasionnant une croissance des salaires réels. En moyenne, les salaires nominaux ont connu une hausse annuelle de 4,5 %, tandis que l'inflation a augmenté de 2,0 %, ce qui entraîné une hausse de 2,5 % des salaires réels en 2024-25 (consulter le graphique 12). En 2024-25, l'assouplissement des conditions du marché du travail a eu un effet modérateur sur les salaires

⁴¹ Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0063-01, non désaisonnalisés.

réels, tandis que les hausses des salaires minimums et réels négociées dans les conventions collectives ont exercé une pression à la hausse sur les salaires réels⁴².

Graphique 12 : Croissance annuelle des salaires horaires nominaux, réels et de l'inflation de l'IPC, avril 2023 à mars 2025



Sources : Statistique Canada, Indices 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 nominal). Le salaire horaire réel est la différence entre le salaire horaire nominal et l'inflation de l'IPC.

Facteurs qui influencent les aspirations salariales

Une étude récente du ministère* examine les facteurs qui influencent les aspirations salariales ainsi que les trajectoires de revenus des chômeurs qui ont reçu des prestations régulières d'assurance-emploi au Canada. L'objectif de cette étude est d'évaluer si le programme d'assurance-emploi remplit son rôle d'atténuer les effets du chômage en aidant les travailleurs sans emploi à trouver un emploi qui correspond à leur niveau de revenu similaire à celui qu'ils touchaient avant le chômage.

Cette étude comporte 2 volets. Le premier analyse les caractéristiques des chômeurs selon leurs attentes de revenu futur. Cela comprend une comparaison entre les prestataires et les non-prestataires de l'assurance-emploi, en tenant compte de leur environnement socioéconomique, ainsi que l'évaluation du lien entre ces facteurs et leurs attentes salariales. Le deuxième volet porte sur les tendances des revenus d'emploi et du revenu du ménage avant et après une période de chômage, et compare les revenus réellement obtenus après le chômage aux attentes formulées par les personnes pendant le chômage.

À partir des données de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE), de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés (BDCDEE) et de l'Enquête sur la population active, l'étude montre qu'entre 2001 et 2019 :

- Les prestataires subissaient plus de pression pour accepter des salaires moins élevés. Parmi une population de 7,0 millions de prestataires et de 13,9 millions de non-prestataires, 51,7 % des

⁴² [Real wages continue to recover \(EN\)](#) (anglais seulement)

prestataires étaient prêts à accepter un emploi rémunéré à 75 % de leur salaire précédent, comparativement à 41,8 % des non-prestataires. À l'inverse, 16,4 % des prestataires cherchaient un emploi offrant un salaire équivalent ou supérieur à leur dernier salaire, contre 24,7 % des non-prestataires.

- Les prestataires vivant dans des provinces où les taux de chômage, les montants des prestations d'assurance-emploi ou la durée des prestations étaient plus élevés étaient plus susceptibles d'accepter un emploi offrant 75 % de leur salaire antérieur.
- Il existe une corrélation positive plus forte entre les aspirations salariales des prestataires et le taux de chômage national. Lorsque les conditions du marché du travail se détérioraient, les prestataires avaient tendance à revoir leurs attentes salariales à la baisse. En revanche, les non-prestataires étaient plus susceptibles d'attendre de meilleures offres d'emploi, ce qui contribuait à de meilleurs résultats en matière de revenus après le chômage.
- Seulement 0,1 % des prestataires au chômage gagnait 75 % de leur revenu d'emploi antérieur dans l'année suivant le chômage, tandis que 57,4 % gagnaient un revenu au moins équivalent à celui qu'ils touchaient auparavant. Pour les non-prestataires, ces chiffres étaient de 0,1 % et 62,2 % respectivement.
- Les non-prestataires avaient généralement des revenus plus élevés que les prestataires avant leur période de chômage. Toutefois, après le chômage, la croissance du revenu était plus importante chez les prestataires que chez les non-prestataires, ce qui a permis de réduire l'écart des revenus entre les 2 groupes.

* ESDC, Facteurs qui influencent les attentes salariales. (Ottawa : Direction de l'information sur le marché du travail, 2026)

Productivité du travail

Comme discuté dans la sous-section précédente, la productivité du travail (productivité), définie comme le PIB réel (production) par heure travaillée, est un autre facteur clé de l'évolution des salaires, car les gains de productivité peuvent entraîner des salaires plus élevés, en maintenant d'autres facteurs inchangés.

La croissance de la productivité a une incidence directe sur l'emploi et l'économie, car les gains de productivité permettent aux entreprises compétitives d'accroître leur production et potentiellement d'augmenter l'emploi. Cependant, elle peut également réduire le nombre de travailleurs nécessaires à la production, ce qui pourrait occasionner une baisse de la demande de la main d'œuvre. De plus, bien que de nouvelles technologies telles que l'intelligence artificielle générative (IA), l'automatisation et la robotique puissent améliorer la productivité des travailleurs, elles peuvent soit éliminer des emplois en remplaçant des tâches auparavant effectuées par des travailleurs, soit stimuler la création d'emplois en introduisant de nouvelles tâches complémentaires nécessitant l'intervention humaine⁴³.

Comme dans d'autres pays développés, la population canadienne vieillit, ce qui pourrait entraîner une pénurie de la main-d'œuvre sur le marché du travail canadien. Dans un contexte du vieillissement de la

⁴³ [What we're reading about productivity growth and jobs](#) (anglais seulement). [Can We Have Pro-Worker AI — Acemoglu, Autor, Johnson \(2023-09-19\)](#) (anglais seulement).

population, les taux d'emploi et d'activité du Canada devraient diminuer en l'absence de l'immigration. Par conséquent, la productivité devrait être le principal moteur à long terme de la croissance économique et de la prospérité au Canada.

La productivité au Canada et dans les autres pays du G7 est en baisse depuis des décennies, et l'écart entre la croissance de la productivité au Canada et aux États-Unis s'est creusé au cours des 2 dernières décennies⁴⁴. La productivité canadienne pour le secteur des entreprises ainsi que sa croissance étaient relativement faibles avant la pandémie (du deuxième trimestre 2019 au quatrième trimestre de 2019)⁴⁵. Au début de la pandémie, elles ont considérablement augmenté entre le quatrième trimestre de 2019 au deuxième trimestre de 2020 en raison des graves perturbations de l'activité économique, entraînant une baisse plus importante des heures travaillées que de la production (consulter le graphique 13). Depuis le troisième trimestre de 2020, la productivité ainsi que sa croissance ont connu une tendance à la baisse.

La rémunération totale par heure travaillée (rémunération horaire) pour le secteur des entreprises, définie comme le coût moyen de la main-d'œuvre par heure payée par les employeurs, est un autre indicateur des revenus⁴⁶. La rémunération horaire réelle (rémunération réelle) ajuste la rémunération horaire en fonction de l'inflation (le déflateur du PIB). Au fil du temps, la rémunération réelle s'est généralement alignée sur les tendances de la productivité (consulter le graphique 13). Avant la pandémie, la rémunération réelle était relativement inférieure à la productivité. Cependant, entre le deuxième trimestre de 2020 et le deuxième trimestre de 2021, la rémunération réelle a augmenté plus rapidement que la productivité, principalement grâce aux gains de productivité importants enregistrés entre le deuxième trimestre de 2019 et le troisième trimestre de 2020 (consulter le graphique 13). La rémunération réelle ainsi que la productivité ont stagné au cours des 2 derniers trimestres de 2021. Du premier trimestre de 2022 au premier trimestre de 2023, la rémunération réelle est restée inférieure à la productivité ainsi qu'à son niveau d'avant la pandémie⁴⁷. Depuis 2023-24, la rémunération réelle a continué d'augmenter à un rythme légèrement supérieur à celui de la productivité.

La productivité d'un pays dépend de trois facteurs principaux : l'intensité du capital (stimulée par l'accumulation de machines et d'équipements, l'investissement dans la recherche et le développement (R&D), et les progrès technologiques); la composition de la main-d'œuvre (stimulée par l'accumulation du capital humain et les changements structurels du marché du travail); ainsi que la productivité multifactorielle, qui désigne l'efficacité globale avec laquelle le capital et le travail sont utilisés dans le processus de production (influencée par la concurrence des biens sur les marchés, les économies d'échelle, et les pratiques de gestion)⁴⁸. Les recherches ont montré que 80 % de l'écart de productivité entre le

⁴⁴ [A policy framework for reviving productivity growth – ECOSCOPE](#) (anglais seulement). A Primer on labour productivity and what it means for ESDC (anglais seulement), (Ottawa : Division de la politique économique de l'EDSC, 2022).

⁴⁵ Statistique Canada, Tableau 36-10-0206-01, Indices de la productivité du travail, du coût unitaire de main-d'œuvre et des mesures connexes dans le secteur des entreprises, désaisonnalisées.

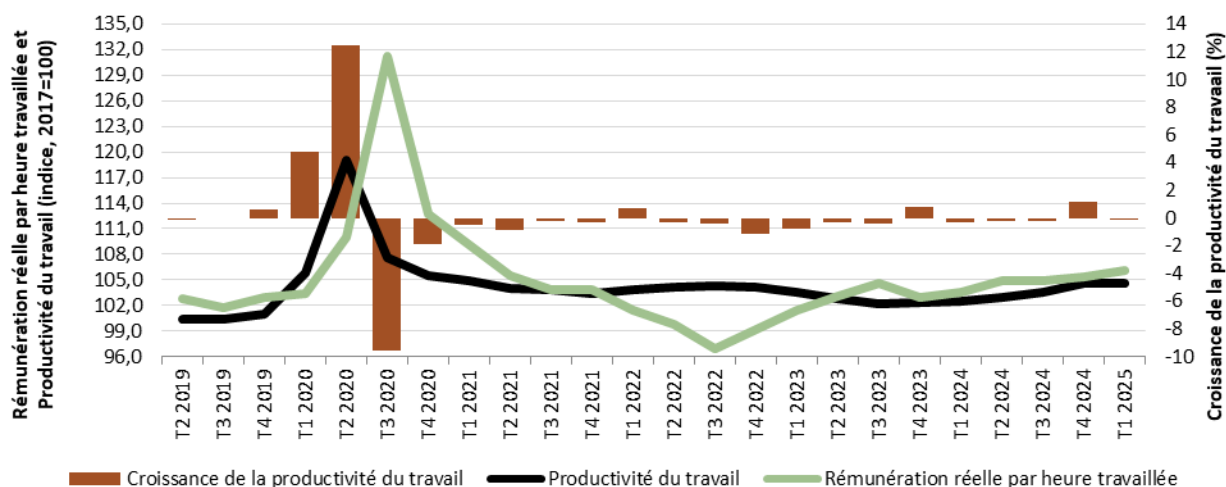
⁴⁶ Il s'agit de la rémunération totale des employés, qui comprend les salaires bruts et les cotisations à la sécurité sociale des employeurs, divisée par le nombre total d'heures travaillées par les employés. Statistique Canada, Tableau 36-10-0206-01, indices de productivité du travail, du coût unitaire de la main d'œuvre et des mesures connexes dans le secteur des entreprises, données désaisonnalisées.

⁴⁷ [Rémunération réelle et productivité au cours de la pandémie de COVID-19](#). Cette étude a montré que lorsque l'on utilise l'inflation de l'IPC, le salaire réel a augmenté plus rapidement que la productivité. Elle suggère que le prix des biens et services produits au Canada a augmenté par rapport au prix des biens et services consommés.

⁴⁸ [L'heure a sonné : réglons le problème de productivité du Canada - Banque du Canada](#)

Canada et les États-Unis est dû aux différences en matière d'investissement dans les machines et équipements, le ratio capital-main d'œuvre, l'ouverture commerciale ainsi que l'utilisation du capital⁴⁹.

Graphique 13 : Rémunération réelle par heure travaillée dans le secteur des entreprises, productivité du travail et croissance de la productivité du travail, deuxième trimestre de 2019 au premier trimestre de 2025



Sources : Statistique Canada, Tableau 36-10-0206-01 Index de productivité du travail du secteur des entreprises, coût unitaire du travail et mesures connexes, ajustés saisonnièrement. La croissance de la productivité du travail correspond à la variation trimestrielle de la productivité du travail.

Un autre indicateur clé des revenus est la rémunération hebdomadaire nominale moyenne. Elle est une combinaison du nombre d'heures travaillées par un employé au cours d'une semaine (les heures supplémentaires comprises) et de son salaire horaire. Même si la moyenne d'heures hebdomadaires travaillées par les employés est restée relativement inchangée par rapport à l'exercice précédent, la rémunération hebdomadaire nominale moyenne a augmenté de 4,8 %, passant de 1 217 \$ en 2023-24 à 1 276 \$ en 2024-25⁵⁰.

1.3 Le marché du travail régional du Canada

L'évolution du marché du travail à l'échelle nationale pourrait ne pas être observée de façon uniforme dans toutes les régions. Cette sous-section examine l'évolution de certains indicateurs clés du marché du travail à l'échelle provinciale et territoriale au Canada⁵¹.

Population active et taux de participation

En 2024-25, toutes les provinces et le Yukon ont enregistré une augmentation de leur population active par rapport à 2023-24. Le Yukon a enregistré la plus forte croissance de la population active, suivi de l'Alberta et du Manitoba au cours de cette période (consulter le tableau 4). À l'inverse, comme pour l'exercice

⁴⁹ [What Explains the Canada-US Labour Productivity Gap? on JSTOR](#) (anglais seulement)

⁵⁰ 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 la rémunération hebdomadaire nominale) et Tableau 18-10-0004-01, indice des prix à la consommation, données mensuelles, non désaisonnalisées (pour l'IPC).

⁵¹ Les chiffres présentés dans cette section proviennent de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada, sauf indication contraire. Les données pour les provinces proviennent du Tableau 14-10-0287-01, données désaisonnalisées. Les données pour les territoires proviennent du Tableau 14-10-0292-01, moyenne mobile sur 3 mois, données désaisonnalisées.

précédent, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont connu des baisses importantes de la croissance de la population active au cours de la période examinée (consulter le tableau 4).

Bien que le taux d'activité national au Canada ait diminué en 2024-25 par rapport à l'exercice précédent, des variations significatives ont été observées aux niveaux des provinces et des territoires. Parmi toutes les régions, le Yukon a été la seule région à connaître une augmentation importante du taux d'activité, tandis que les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut ont enregistré les plus fortes baisses au cours de 2 exercices financiers (consulter le tableau 4).

Tableau 4 : Variation de la population active et du taux d'activité, selon la province ou le territoire, Canada, 2023-24 à 2024-25.

Province ou territoire	Variation de la population active 2023-24 à 2024-25	Taux d'activité 2023-24	Taux d'activité 2024-25	Variation du taux d'activité (points de %) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	+1,8 %	57,8 %	58,0 %	+0,2
Île-du-Prince-Édouard	+3,0 %	66,8 %	66,5 %	-0,3
Nouvelle-Écosse	+2,0 %	61,9 %	61,5 %	-0,4
Nouveau-Brunswick	+2,9 %	60,4 %	60,5 %	0,0
Québec	+2,1 %	65,2 %	64,9 %	-0,3
Ontario	+3,1 %	65,6 %	65,2 %	-0,3
Manitoba	+3,4 %	66,9 %	66,8 %	-0,1
Saskatchewan	+3,2 %	67,2 %	67,3 %	+0,1
Alberta	+4,0 %	69,5 %	69,0 %	-0,5
Colombie-Britannique	+2,3 %	65,8 %	65,0 %	-0,8
Yukon	+6,9 %	74,5 %	76,8 %	+2,2
Territoires du Nord-Ouest	-2,0 %	73,4 %	70,9 %	-2,5
Nunavut	-2,6 %	61,6 %	59,0 %	-2,6
Canada*	+2,9 %	65,8 %	65,4 %	-0,4

* Les chiffres concernant le taux d'activité et la population active du Canada excluent les territoires. La variation en pourcentage est basée sur des chiffres non arrondis.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0287-01 et 14-10-0292-01, données désaisonnalisées.

Emploi et taux d'emploi

Au cours de la période examinée, toutes les régions, à l'exception des Territoires du Nord-Ouest, ont enregistré une croissance de l'emploi par rapport à 2023-24. Parmi celles-ci, le Yukon, le Nouveau-Brunswick et l'Alberta ont affiché les hausses d'emploi les plus élevées durant cette période (consulter le tableau 5).

Même si le taux d'emploi national a diminué de 1 p.p. au cours de 2 exercices financiers, d'importantes différences régionales ont été observées. Dans l'ensemble, sur 13 régions, le Yukon et le Nunavut ont été les seules régions à enregistrer une augmentation de leur taux d'emploi. En revanche, les Territoires du Nord-Ouest, l'Alberta et l'Ontario ont enregistré les baisses les plus fortes par rapport à l'exercice précédent.

Tableau 5 : Variation de l'emploi et du taux d'emploi, selon la province ou le territoire, Canada, 2023-24 à 2024-25.

Province ou territoire	Variation de l'emploi 2023-24 à 2024-25	Taux d'emploi 2023-24	Taux d'emploi 2024-25	Variation du taux d'emploi (points de %) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	+1,4 %	52,2 %	52,2 %	0,0
Île-du-Prince-Édouard	+2,4 %	61,9 %	61,3 %	-0,6
Nouvelle-Écosse	+2,2 %	57,8 %	57,6 %	-0,2
Nouveau-Brunswick	+2,7 %	56,3 %	56,2 %	-0,1
Québec	+1,1 %	62,2 %	61,3 %	-0,9
Ontario	+1,8 %	61,7 %	60,5 %	-1,1
Manitoba	+2,4 %	63,6 %	63,0 %	-0,7
Saskatchewan	+2,5 %	63,9 %	63,6 %	-0,3
Alberta	+2,6 %	65,3 %	64,0 %	-1,3
Colombie-Britannique	+1,8 %	62,3 %	61,3 %	-1,0
Yukon	+6,3 %	71,6 %	73,4 %	+1,7
Territoires du Nord-Ouest	-1,5 %	69,0 %	67,1 %	-2,0
Nunavut	+2,2 %	53,8 %	54,1 %	+0,3
Canada*	+1,8 %	62,1 %	61,1 %	-1,0

* Les chiffres concernant le taux d'emploi et l'emploi du Canada excluent les territoires. La variation en pourcentage est basée sur des chiffres non arrondis.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0287-01 et 14-10-0292-01, données désaisonnalisées.

Chômage et taux de chômage

En 2024-25, toutes les régions, à l'exception de la Nouvelle-Écosse, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, ont connu une hausse des niveaux de chômage par rapport à 2023-24. Dans l'ensemble, 7 des 13 régions ont enregistré une hausse du chômage supérieure à 10 %. Parmi celles-ci, le Yukon, l'Alberta et l'Ontario ont enregistré les plus fortes augmentations du chômage (consulter le tableau 6).

Au cours de la même période, les taux de chômage ont augmenté dans toutes les régions, à l'exception du Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest, où des baisses importantes ont été enregistrées. Dans ces 2 régions, la croissance de la population active a surpassé celle du chômage, entraînant ainsi une diminution des taux de chômage. La Nouvelle-Écosse et le Nouveau-Brunswick ont été les seules provinces où le taux de chômage est resté pratiquement inchangé par rapport à l'année précédente. En 2024-25, les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et 5 provinces (la Nouvelle-Écosse, le Québec, le Manitoba, la Saskatchewan et la Colombie-Britannique) affichaient des taux de chômage inférieurs au taux de chômage national de 6,6 %.

Tableau 6 : Variation du chômage et du taux de chômage, selon la province ou le territoire, Canada, 2023-24 à 2024-25.

Province ou territoire	Variation du chômage 2023-24 à 2024-25	Taux de chômage 2023-24	Taux de chômage 2024-25	Variation du taux de chômage (points de %) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	+6,0 %	9,7 %	10,1 %	+0,4
Île-du-Prince-Édouard	+10,8 %	7,4 %	7,9 %	+0,6
Nouvelle-Écosse	-1,3 %	6,6 %	6,4 %	-0,2
Nouveau-Brunswick	+5,4 %	6,8 %	7,0 %	+0,2
Québec	+23,5 %	4,6 %	5,5 %	+1,0
Ontario	+25,0 %	5,9 %	7,2 %	+1,3
Manitoba	+21,8 %	4,9 %	5,8 %	+0,9
Saskatchewan	+16,9 %	4,9 %	5,5 %	+0,6
Alberta	+25,8 %	6,0 %	7,2 %	+1,2
Colombie-Britannique	+10,0 %	5,3 %	5,7 %	+0,4
Yukon	+29,1 %	3,7 %	4,5 %	+0,8
Territoires du Nord-Ouest	-11,2 %	6,0 %	5,4 %	-0,6
Nunavut	-36,5 %	12,7 %	8,3 %	-4,4
Canada*	+20,8 %	5,6 %	6,6 %	+1,0

* Les chiffres concernant le taux de chômage et le chômage du Canada excluent les territoires. La variation en pourcentage est basée sur des chiffres non arrondis.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0287-01 et 14-10-0292-01, données désaisonnalisées.

Durée du chômage

Comme indiqué précédemment, la durée moyenne du chômage au Canada a augmenté de 2,8 semaines en 2024-25, soit une hausse de 15,9 % par rapport à 2023-24. Cependant, d'importantes variations ont été observées entre les provinces. Par rapport à l'exercice précédent, toutes les provinces ont connu une augmentation de la durée moyenne du chômage en 2024-25, à l'exception de la Nouvelle-Écosse, où elle a diminué de près de 2 semaines (consulter le tableau 7).

La Saskatchewan, l'Ontario, le Québec et Terre-Neuve-et-Labrador ont affiché les hausses les plus importantes de la durée moyenne du chômage, mais seules la Saskatchewan et l'Ontario ont dépassé la moyenne nationale de 2,8 semaines au cours de 2 exercices financiers. En revanche, l'Île-du-Prince-Édouard et le Manitoba sont les seules provinces où la durée moyenne du chômage est restée relativement inchangée par rapport à l'exercice précédent.

Tableau 7 : Nombre moyen de semaines de chômage, selon la province, Canada, 2023-24 à 2024-25

Province	Nombre moyen de semaines de chômage 2023-24	Nombre moyen de semaines de chômage 2024-25	Différence du nombre moyen de semaines de chômage 2023-24 à 2024-25	Variation (%) du nombre moyen de semaines de chômage 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	17,7	19,7	+2,0	+11,3 %
Île-du-Prince-Édouard	14,1	14,1	0,0	-0,1 %
Nouvelle-Écosse	19,8	18,2	-1,6	-8,2 %
Nouveau-Brunswick	15,4	16,7	+1,3	+8,4 %
Québec	14,5	16,6	+2,1	+14,6 %
Ontario	18,2	21,9	+3,7	+20,0 %
Manitoba	19,0	19,1	+0,1	+0,4 %
Saskatchewan	16,5	24,2	+7,7	+46,4 %
Alberta	20,5	21,6	+1,1	+5,4 %
Colombie-Britannique	17,7	18,9	+1,3	+7,3 %
Canada*	17,5	20,3	+2,8	+15,9 %

* Exclut les territoires. La variation en pourcentage est basée sur des chiffres non arrondis.

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

Heures et rémunérations hebdomadaires

En 2024-25, le nombre moyen d'heures hebdomadaires réellement travaillées au Canada est resté presque inchangé par rapport à 2023-24. Cependant, d'importantes variations ont été observées au niveau régional. Par rapport à l'exercice précédent, le nombre moyen d'heures hebdomadaires réellement travaillées a diminué de façon significative dans 4 provinces (l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, l'Ontario et le Manitoba) et a augmenté dans 2 provinces (le Québec et la Colombie-Britannique) (consulter le tableau 8). Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, la Saskatchewan et l'Alberta sont les seules provinces où ce nombre est resté pratiquement inchangé par rapport à l'exercice précédent.

Au cours de la même période, la rémunération hebdomadaire nominale moyenne et l'inflation ont augmenté au Canada et dans toutes les régions par rapport au-2023-24, bien que d'importantes différences régionales aient été observées entre ces 2 indicateurs. Dans toutes les régions, la rémunération hebdomadaire nominale moyenne a dépassé l'inflation, entraînant ainsi une amélioration du pouvoir d'achat du travailleur moyen dans ces régions en 2024-25. De plus, la croissance de la rémunération hebdomadaire nominale moyenne était inférieure à la moyenne nationale dans 7 régions (Terre-Neuve-et-Labrador, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba, l'Alberta, la Colombie-Britannique et le Yukon), tandis qu'elle dépassait la moyenne nationale dans 5 régions (l'Île-du-Prince-Édouard, l'Ontario, la Saskatchewan, le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest). Le Québec est la seule province à avoir enregistré une croissance de la rémunération hebdomadaire nominale moyenne au même rythme que la moyenne nationale. L'inflation dans la plupart des provinces était inférieure à l'inflation nationale, à l'exception de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, où elle était plus élevée (consulter le tableau 8).

Tableau 8 : Rémunération hebdomadaire nominale, heures hebdomadaires travaillées et indice des prix à la consommation selon la province ou le territoire, Canada, 2023-24 à 2024-25

Province ou territoire	Nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées* 2023-24	Variation du nombre moyen d'heures hebdomadaires travaillées (%) 2023-24 à 2024-25	Rémunération hebdomadaire nominale moyenne** 2023-24	Variation de la rémunération hebdomadaire nominale moyenne (%) 2023-24 à 2024-25	Variation de l'indice des prix à la consommation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	34,1	-0,1 %	1 255 \$	3,7 %	1,4 %
Île-du-Prince-Édouard	34,1	-1,1 %	1 082 \$	5,1 %	1,8 %
Nouvelle-Écosse	32,8	0,0 %	1 132 \$	4,7 %	2,0 %
Nouveau-Brunswick	33,4	-1,4 %	1 154 \$	3,5 %	2,0 %
Québec	31,7	+0,4 %	1 222 \$	4,8 %	2,0 %
Ontario	32,9	-0,8 %	1 311 \$	5,5 %	2,3 %
Manitoba	33,1	-1,3 %	1 150 \$	3,2 %	1,6 %
Saskatchewan	33,8	+0,1 %	1 233 \$	5,1 %	1,7 %
Alberta	34,1	-0,2 %	1 342 \$	3,9 %	2,7 %
Colombie-Britannique	32,4	+0,6 %	1 285 \$	4,5 %	2,6 %
Yukon	s.o.	s.o.	1 461 \$	4,6 %	2,2 %
Territoires du Nord-Ouest	s.o.	s.o.	1 745 \$	8,5 %	1,9 %
Nunavut	s.o.	s.o.	1 722 \$	5,4 %	1,0 %
Canada***	32,8	-0,2 %	1 276 \$	4,8 %	2,2 %

* Les heures hebdomadaires travaillées reflètent le nombre d'heures réellement travaillées dans tous les emplois, y compris les heures supplémentaires, au cours de la semaine de référence de l'Enquête sur la population active.

** Les données sur la rémunération sont basées sur la paie brute avant les retenues à la source; cela inclut la rémunération pour les heures supplémentaires.

*** Exclut les territoires. La variation en pourcentage est basée 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 mesures de l'indice des prix à la consommation, Tableau 18-10-0004-01, données non désaisonnalisées (pour l'IPC).

Postes vacants et conditions du marché du travail

Le nombre de postes vacants a diminué au Canada et dans toutes les régions au dernier trimestre de 2024-25 par rapport au même trimestre de 2023-24 (consulter le tableau 9). Le Canada a enregistré une baisse de 17,6 % des postes vacants au cours de cette période, mais d'importantes variations ont été observées à l'échelle régionale. Les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon, la Saskatchewan et Terre-Neuve-et-Labrador ont connu les baisses les plus importantes, chacune dépassant la moyenne nationale (-17,6 %).

De même, le taux de postes vacants a diminué au Canada et dans toutes les régions au cours des 2 exercices financiers, bien que de fortes variations régionales ont été observées. La Saskatchewan a été la seule province à avoir enregistré une baisse plus importante du taux de postes vacants que la moyenne nationale (-0,7 p.p.). Enfin, les taux de postes vacants étaient supérieurs à la moyenne nationale de 2,9 % dans la plupart des régions au cours de cette période, tandis qu'ils étaient inférieurs à la moyenne nationale à Terre-Neuve-et-Labrador, au Nouveau-Brunswick et en Ontario (consulter le tableau 9).

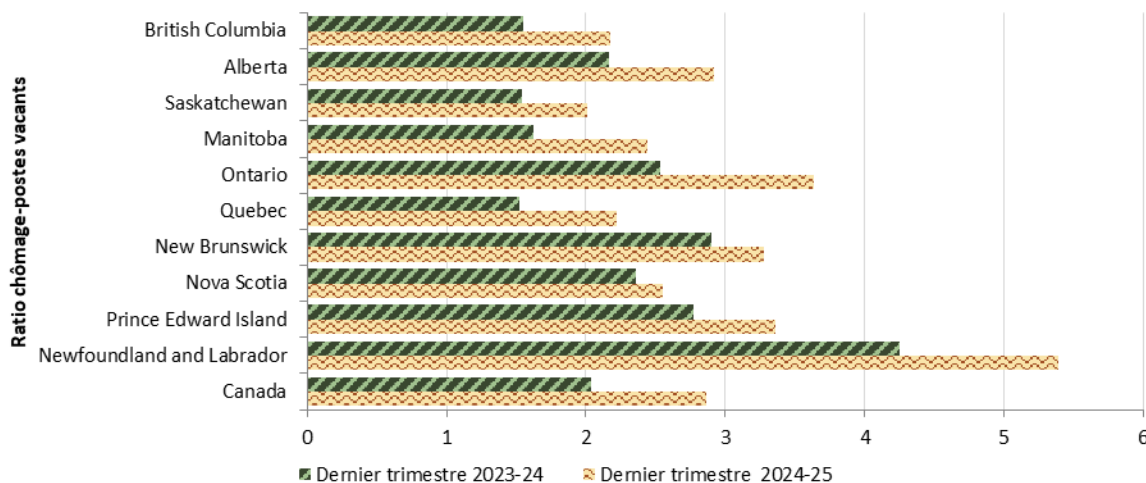
Avec la hausse du nombre de chômeurs et la diminution des postes vacants dans l'ensemble des régions, le ratio chômage-postes vacants est resté élevé au dernier trimestre de 2023-24 et a continué d'augmenter au dernier trimestre de 2024-25, indiquant un assouplissement des conditions du marché du travail dans toutes les régions au cours des 2 exercices financiers (consulter le graphique 14).

Tableau 9 : Variation du nombre de postes vacants, taux de postes vacants et ratio chômage-postes vacants, selon la province ou le territoire, Canada, 2024-25.

Province et territoire	Variation du nombre de postes vacants (%) dernier trimestre de 2023-24 au dernier trimestre 2024-25	Taux de postes vacants (%) 2024-25	Variation du taux de postes vacants (points de %) 2023-24 à 2024-25	Ratio chômage-postes vacants 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	-19,7 %	2,4 %	-0,6	5,4
Île-du-Prince-Édouard	-12,2 %	3,0 %	-0,4	3,5
Nouvelle-Écosse	-12,1 %	3,0 %	-0,5	2,5
Nouveau-Brunswick	-14,6 %	2,7 %	-0,6	3,3
Québec	-18,7 %	3,0 %	-0,7	2,2
Ontario	-17,2 %	2,6 %	-0,6	3,4
Manitoba	-13,5 %	3,1 %	-0,5	2,2
Saskatchewan	-18,8 %	3,3 %	-0,9	2,0
Alberta	-17,5 %	3,1 %	-0,6	2,9
Colombie-Britannique	-18,4 %	3,5 %	-0,7	1,9
Yukon	-23,6 %	3,7 %	-1,3	1,5
Territoires du Nord-Ouest	-38,1 %	4,2 %	-1,2	1,2
Nunavut	-1,4 %	3,7 %	-0,3	2,0
Canada	-17,6 %	2,9 %	-0,7	2,7

Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0432-01, postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon la province ou le territoire, données mensuelles, désaisonnalisées (pour les postes vacants) et Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01 et Tableau 14-10-0292-01, données désaisonnalisées (pour le chômage).

Graphique 14 : Ratio chômage-postes vacants selon la province, dernier trimestre de 2023-24, et dernier trimestre de 2024-25



Sources : Statistique Canada, Tableau 14-10-0432-01, postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon la province ou le territoire, données mensuelles, désaisonnalisées (pour les postes vacants) et Enquête sur la population active, Tableau 14-10-0287-01, données désaisonnalisées (pour le chômage).

1.4 Résumé

En 2024-25, les perspectives de l'économie mondiale ont été caractérisées par une croissance résiliente, une inflation en baisse, une forte incertitude en matière de politique commerciale et des tensions géopolitiques élevées. L'économie canadienne a enregistré une croissance annuelle de 2,5 % du PIB réel et une baisse significative de l'inflation au cours de la même période. L'inflation est passée de 2,5 % en avril 2024 à 1,9 % en mars 2025, atteignant ainsi la cible de 2 % fixée par la Banque du Canada. L'atténuation des pressions inflationnistes a poussé la Banque du Canada à réduire son taux d'intérêt directeur de 2,25 p.p. en 2024-25, passant de 5,0 % en avril 2024 à 2,75 % en mars 2025. Le ralentissement significatif de la croissance démographique, combinée à une incertitude accrue en matière de politique commerciale et à la baisse continue de la croissance économique au cours des 2 derniers trimestres de cette période, a conduit l'économie canadienne dans un état d'offre excédentaire.

En fait, la croissance démographique du Canada a diminué à la suite de la mise en œuvre de nouvelles politiques fédérales en matière d'immigration, ce qui a eu un impact considérable sur le marché du travail. Malgré le ralentissement de la croissance démographique, la population en âge de travailler a augmenté plus rapidement que l'emploi total, entraînant une baisse du taux d'emploi en 2024-25. De plus, la croissance de l'emploi a été insuffisante pour absorber pleinement l'expansion de la main-d'œuvre, ce qui a entraîné une hausse de 0,5 p.p. du taux de chômage national, passant de 6,2 % en avril 2024 à 6,7 % en mars 2025. La durée moyenne du chômage a augmenté de près de 3 semaines, passant de 17,5 semaines en 2023-24 à 20,3 semaines en 2024-25. En même temps, les postes vacants et les taux de postes vacants ont continué de diminuer, tandis que le ratio chômage-postes vacants a continué d'augmenter, indiquant ainsi un assouplissement continu des conditions du marché du travail par rapport à 2023-24.

À l'échelle régionale, toutes les provinces et territoires, à l'exception des Territoires du Nord-Ouest, ont enregistré une croissance de l'emploi en 2024-25 par rapport à 2023-24, les gains les plus importants ayant

été observés au Yukon, au Nouveau-Brunswick et en Alberta. Toutes les régions ont connu une hausse du taux de chômage, à l'exception du Nunavut et des Territoires du Nord-Ouest, où des baisses importantes ont été observées car la croissance de la population active a dépassé les variations du niveau de chômage dans ces régions. Ces éléments, combinés à une baisse des postes vacants et à une hausse des ratios chômage-postes vacants dans l'ensemble des régions, indique un assouplissement des conditions du marché du travail au niveau régional en 2024-25 par rapport à l'exercice précédent. En 2024-25, la Saskatchewan, la Colombie-Britannique et tous les territoires (Yukon, Territoires du Nord-Ouest, Nunavut) avaient les marchés du travail les plus tendus, tandis que Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, l'Ontario et le Nouveau-Brunswick en ont eu les plus assouplis.

L'incidence de ces récents développements des marchés du travail sur le régime d'assurance-emploi est abordée dans les sections suivantes du présent rapport.



CHAPITRE 2

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 régulières¹, les prestations pour pêcheurs, les prestations de Travail partagé, et les prestations spéciales. Il couvre la période commençant le 1er avril 2024 et se terminant le 31 mars 2025 (2024-25).

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, le nombre maximal de semaines de prestations, 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 \$ a été versé en prestations d'assurance-emploi. De même, les indicateurs tels que la durée maximale et réelle des prestations sont fondés sur les demandes de prestations complétées au cours de l'exercice financier et pour lesquelles au moins 1 \$ 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 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 constitue 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.

¹ Pour faciliter la lecture du texte de la version anglaise, lorsque l'on fait référence aux demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, le mot "prestation" est parfois omis en anglais.

L'[annexe 2](#) de ce rapport présente des renseignements statistiques supplémentaires sur les prestations analysées dans le présent chapitre. L'[annexe 5](#) détaille les informations financières du Compte des opérations de l'assurance-emploi. L'[annexe 7](#) donne un aperçu des changements législatifs et réglementaires importants apportés au régime d'assurance-emploi d'avril 1996 à décembre 2025.

2.1.1 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 pendant qu'ils cherchent un nouvel emploi et demeurent actifs sur le marché du travail, ou lorsqu'ils sont temporairement absents 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 1). 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 2.1.1 porte sur le nombre de nouvelles demandes de prestations établies au cours de l'exercice financier, le total des montants versés durant l'exercice financier, et les niveaux de prestations des demandes établies. La sous-section 2.1.2 traite des demandes de prestations combinées (ou mixtes). La sous-section 2.1.3 présente une analyse de l'utilisation des prestations d'assurance-emploi par rapport aux cotisations à l'assurance-emploi.

Tableau 1 : Sommaire des types de prestations d'assurance-emploi

Type de prestations	Situation	Norme d'admissibilité ¹	Nombre maximum de semaines d'admissibilité
Régulières	Pour les chômeurs ayant un motif valable de cessation d'emploi, disponibles pour travailler et cherchant un emploi convenable (ou, dans certains cas, procédant à un recyclage professionnel)	420 à 700 heures d'emploi assurable en fonction du taux de chômage régional	14 à 45 semaines, selon le nombre d'heures d'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	2 500 \$ et 4 200 \$ de revenus assurables provenant de la pêche, en fonction du taux de chômage régional	26 semaines par saison (été ou hiver)
Travail partagé ³	Pour les personnes employées mais travaillant un nombre d'heures réduit dans le cadre d'une entente de Travail partagé entre l'employeur et Service Canada, lorsque l'employeur fait face à un ralentissement de ses activités pour des raisons indépendantes de sa volonté	420 à 700 heures d'emploi assurable en fonction du taux de chômage régional et doit être employé toute l'année	6 à 26 semaines avec possibilité de prolongation de 12 semaines si nécessaire
Spéciales²			
Maternité	Pour les personnes incapables de travailler en raison d'une grossesse ou parce qu'elles ont récemment donné naissance	600 heures d'emploi assurable	15 semaines
Parentales	Pour les personnes incapables de travailler parce qu'elles s'occupent d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté	600 heures d'emploi assurable	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	600 heures d'emploi assurable	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	600 heures d'emploi assurable	35 semaines ⁴
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	600 heures d'emploi assurable	15 semaines ⁴
Compassion	Pour les personnes incapables de travailler parce qu'elles fournissent des soins à une personne en fin de vie, peu importe son âge	600 heures d'emploi assurable	26 semaines ⁴

¹ En réponse aux évacuations dans les communautés de Jasper, en Alberta, et de la Première Nation crie de Bunibonibee, au Manitoba, en raison des feux de forêt de 2024, le projet pilote d'assurance-emploi n° 23 a fourni un crédit unique de 300 heures d'emploi assurable aux prestataires d'assurance-emploi admissibles de ces communautés qui ont établi une demande entre le 21 juillet 2024 et le 19 juillet 2025.

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 8 492 \$ pour les demandes de prestations établies en 2024 et 8 826 \$ pour les demandes de prestations établies en 2025. Les pêcheurs indépendants doivent respecter un seuil de rémunération assurable provenant de la pêche de 3 760 \$ durant leur période de référence pour être éligibles aux prestations spéciales.

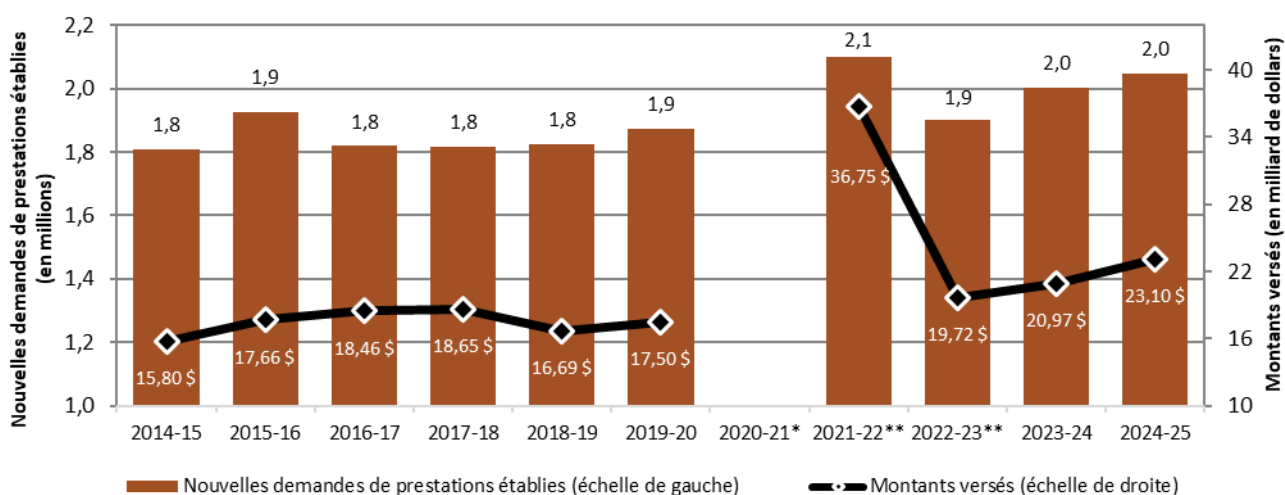
³ Les mesures spéciales temporaires de Travail partagé ont soutenu les entreprises touchées par les feux de forêt de 2024 à Jasper, en Alberta, et dans la Première Nation crie de Bunibonibee, au Manitoba. Ces mesures étaient en vigueur du 1er décembre 2024 au 3 août 2025. Des mesures spéciales temporaires de Travail partagé ont également été mises en place pour soutenir les entreprises touchées par la menace ou la mise en œuvre potentielle de tarifs. Ces mesures étaient en vigueur du 7 mars 2025 au 6 mars 2026. Consultez la [Section 2.5](#) pour plus de détails.

⁴ 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 a atteint 2,0 millions en 2024-25, soit une hausse de 2,2 % par rapport à 2023-24. Le montant total des prestations d'assurance-emploi versées a augmenté de 10,2 % pour s'établir à 23,1 milliards de dollars au cours de la période examinée, contre 21,0 milliards de dollars au cours de l'exercice précédent. Ce montant dépasse les niveaux observés avant la pandémie et représente le plus élevé enregistré au cours de la dernière décennie (consulter le graphique 1).

Graphique 1 : Demandes de prestations d'assurance-emploi établies et montants versés, Canada, 2014-15 à 2024-25



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

* Les demandes de prestations régulières et 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). Par conséquent, les résultats de 2020-2021 ne sont pas comparables avec ceux des autres exercices financiers.

** Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations et sur le montant de prestations versées étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2014-15 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Selon Statistique Canada², 809 000 prestataires recevaient des prestations d'assurance-emploi en moyenne chaque mois au cours de 2024-25. Cela représente une augmentation de 7,3 % par rapport à l'exercice précédent (754 100 en 2023-24) ainsi qu'une hausse de 9,3 % par rapport aux niveaux observés avant la pandémie (740 200 en 2019-20). Cette hausse est principalement attribuable à l'augmentation du nombre de prestataires recevant des prestations régulières de l'assurance-emploi en 2024-25.

² 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 de l'enquête pour 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.

Tableau 2 : Demandes de prestations d'assurance-emploi et montants versés par type de prestations, Canada, 2023-24 et 2024-25

Types de prestations d'assurance-emploi	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en millions de dollars) 2023-24	Montants versés (en millions de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Régulières	1 374 813	1 402 387	+2,0 %	12 812,1 \$	14 290,9 \$	+11,5 %
Pêcheurs	27 437	28 305	+3,2 %	354,9 \$	375,6 \$	+5,8 %
Travail partagé	17 529	21 530	+22,8 %	39,5 \$	53,3 \$	+34,8 %
Spéciales	675 757	691 580	+2,3 %	7 778,3 \$	8 395,1 \$	+7,9 %
Maternité	173 191	178 562	+3,1 %	1 413,0 \$	1 516,0 \$	+7,3 %
Parentales	244 005	256 517	+5,1 %	3 488,7 \$	3 744,5 \$	+7,3 %
Maladie	429 798	432 146	+0,5 %	2 725,3 \$	2 969,7 \$	+9,0 %
Proches aidants d'enfants	4 422	4 690	+6,1 %	33,6 \$	35,5 \$	+5,6 %
Proches aidants d'adultes	14 135	15 752	+11,4 %	77,8 \$	88,1 \$	+13,3 %
Compassion	6 417	6 300	-1,8 %	39,9 \$	41,4 \$	+3,5 %
Tous les types de prestations	2 003 560	2 048 515	+2,2 %	20 972,7 \$	23 102,1 \$	+10,2 %

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

Consulter l'[annexe 2.3](#) pour plus de détails.

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

Nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies

Le nombre plus élevé de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi observé au cours de la période examinée comparativement à 2023-24 est largement attribuable à l'augmentation du nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi (consulter le tableau 2). La part des demandes de prestations régulières parmi toutes les nouvelles demandes établies était de 68,5 % en 2024-25, tandis que la part des demandes de prestations de maladie, qui représentent le deuxième type de prestations le plus souvent demandé, était de 21,1 % au cours de la même période.

Toutes les provinces et tous les territoires, à l'exception des provinces de l'Atlantique, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut, ont connu une légère augmentation du nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies en 2024-25 comparativement à 2023-24 (consulter le tableau 3). Le nombre de nouvelles demandes de prestations a également augmenté pour les deux genres, les hommes continuant de représenter un peu plus de la moitié (54,5 %) de toutes les nouvelles demandes en 2024-25. Tous les groupes d'âge, à l'exception de celui des prestataires âgés de moins de 25 ans, ont aussi enregistré une augmentation du nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi établies au cours de la période examinée par rapport à l'exercice précédent.

Tableau 3 : Demandes de prestations d'assurance-emploi et montants versés par province ou territoire, genre et âge, Canada, 2023-24 et 2024-25

Province ou territoire	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en millions de dollars) 2023-24	Montants versés (en millions de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Terre-Neuve-et-Labrador	79 013	78 706	-0,4 %	1 089,0 \$	1 129,5 \$	+3,7 %
Île-du-Prince-Édouard	22 757	22 595	-0,7 %	272,9 \$	286,3 \$	+4,9 %
Nouvelle-Écosse	77 989	77 040	-1,2 %	904,1 \$	958,5 \$	+6,0 %
Nouveau-Brunswick	81 299	81 133	-0,2 %	981,6 \$	1 029,3 \$	+4,9 %
Québec	498 005	500 180	+0,4 %	3 926,4 \$	4 267,7 \$	+8,7 %
Ontario	663 134	691 786	+4,3 %	7 233,1 \$	8 339,7 \$	+15,3 %
Manitoba	70 247	73 098	+4,1 %	739,5 \$	793,5 \$	+7,3 %
Saskatchewan	54 582	55 847	+2,3 %	650,4 \$	683,6 \$	+5,1 %
Alberta	215 429	223 895	+3,9 %	2 491,4 \$	2 754,0 \$	+10,5 %
Colombie-Britannique	234 916	238 478	+1,5 %	2 601,7 \$	2 775,2 \$	+6,7 %
Yukon	2 398	2 439	+1,7 %	30,7 \$	32,9 \$	+7,1 %
Territoires du Nord-Ouest	2 418	2 031	-16,0 %	29,5 \$	30,3 \$	+2,5 %
Nunavut	1 373	1 287	-6,3 %	22,5 \$	21,6 \$	-3,7 %
Genre						
Hommes	1 087 830	1 117 252	+2,7 %	10 483,4 \$	11 634,3 \$	+11,0 %
Femmes	915 730	931 263	+1,7 %	10 489,3 \$	11 467,8 \$	+9,3 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	182 520	181 883	-0,3 %	1 488,7 \$	1 591,4 \$	+6,9 %
25 à 44 ans	1 027 472	1 059 580	+3,1 %	11 829,6 \$	13 043,6 \$	+10,3 %
45 à 54 ans	339 581	346 082	+1,9 %	3 164,0 \$	3 497,5 \$	+10,5 %
55 ans et plus	453 987	460 970	+1,5 %	4 490,4 \$	4 969,6 \$	+10,7 %
Canada	2 003 560	2 048 515	+2,2 %	20 972,7 \$	23 102,1 \$	+10,2 %

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

Consulter l'[annexe 2.3](#) pour plus de détails.

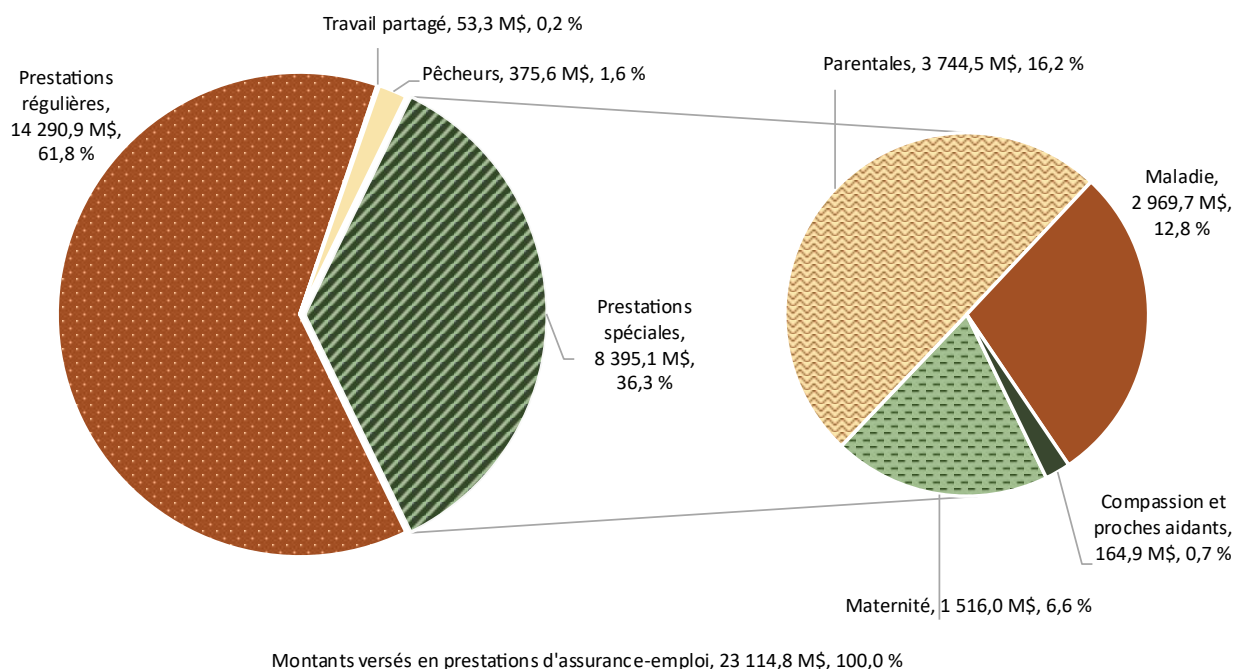
Source: Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur 100 % des données.

Montants versés en prestations d'assurance-emploi

En 2024-25, le montant total versé pour tous les types de prestations d'assurance-emploi combinés a atteint 23,1 milliards de dollars, comparativement à 21,0 milliards de dollars au cours de l'exercice précédent. Cette augmentation de 10,2 % était principalement attribuable à la hausse des montants versés en prestations régulières au cours de la même période (consulter le tableau 2), principalement en raison d'un plus grand nombre de prestataires recevant ces prestations en 2024-25, ainsi que, dans une moindre mesure, d'une hausse du nombre de nouvelles demandes établies et du taux hebdomadaire moyen de prestations.

La part des prestations régulières de l'assurance-emploi versées a légèrement augmenté, passant de 61,1 % en 2023-2024 à 61,8 % en 2024-25, tandis que la part des prestations spéciales versées a diminué de 37,1 % à 36,3 % (consulter le graphique 2). La part des montants payés pour les autres types de prestations au cours de 2024-25 est restée relativement stable par rapport à 2023-24. La répartition des montants payés par type de prestations en 2024-25 était relativement similaire à celle des demandes établies par type de prestations au cours de la même période.

Graphique 2 : Montants versés en prestations d'assurance-emploi*, par type de prestations, Canada, 2024-25



* Le total des montants versés indiqué dans le graphique 2 ne correspond pas au total indiqué dans les tableaux 2 et 3, en raison de certaines incompatibilités entre les sources de données administratives pour les prestations pour proches aidants.

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

Au cours de la période examinée, le Nunavut a enregistré une baisse des prestations d'assurance-emploi versées, tandis que les autres provinces et territoires ont connu une augmentation des prestations d'assurance-emploi versées. Les prestataires de l'Ontario et de l'Alberta ont connu les plus fortes hausses de leur montant total de prestations versées en 2024-25 par rapport à 2023-24, soit une croissance de 15,3 % et de 10,5 %, respectivement.

En 2024-25, les prestations d'assurance-emploi versées aux 2 genres et à chaque groupe d'âge ont augmenté par rapport à l'exercice précédent. Les femmes touchaient 49,6 % des prestations versées, soit 0,4 point de pourcentage (p.p.) de moins qu'en 2023-24 (50,0 %), mais une proportion similaire à celle observée avant la pandémie (49,5 % en 2019-20). La répartition des prestations versées selon les groupes d'âge est demeurée relativement semblable à celle de l'année précédente.

Niveau de prestations

Le taux de prestations hebdomadaires auquel les prestataires d'assurance-emploi ont droit est soumis à la disposition relative aux meilleures semaines variables³. 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

³ À l'exception des prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi et des prestations spéciales de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes. Consulter la [section 2.4](#) pour obtenir plus de détails sur le calcul des prestations de pêche de l'assurance-emploi.

nombre de semaines les plus élevées (les meilleures) utilisées en vertu de cette provision varie entre 14 et 22, selon le taux de chômage en vigueur dans la région de l'assurance-emploi où réside le prestataire au moment où la demande est établie (consulter le tableau 4).

Tableau 4 : Nombre de meilleures semaines de rémunération assurable selon le taux de chômage régional en vertu de la disposition relative aux meilleures semaines variables

Taux de chômage régional	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

Remarque : 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 %⁴ de la rémunération hebdomadaire moyenne assurable, jusqu'au taux de prestations hebdomadaires maximum pour une année donnée. Le taux maximal de prestations hebdomadaires était de 668 \$ en 2024 et de 695 \$ en 2025 (sauf pour les prestations parentales prolongées)⁵. Les prestataires ayant des enfants (âgés de moins de 18 ans) et un faible revenu familial annuel peuvent aussi être admissibles à des prestations supplémentaires offertes en vertu de la disposition relative au supplément familial⁶.

Pour toutes les demandes de prestations établies en 2024-25, à l'exception des demandes de prestations parentales prolongées, le taux moyen de prestation hebdomadaire a augmenté de 3,9 % à l'échelle nationale pour atteindre 581 \$. Cette augmentation était similaire à la croissance de 4,0 % du maximum de la rémunération assurable de 2024 à 2025. Toutes les provinces et tous les territoires ont enregistré des augmentations. Le Yukon avait le taux de prestations hebdomadaires moyen le plus élevé (634 \$), tandis que le Manitoba avait le taux le plus faible (550 \$). En moyenne, les hommes avaient droit à un taux de prestations hebdomadaires plus élevé que les femmes (608 \$ et 549 \$, respectivement). Les prestataires âgés de 25 à 44 ans avaient le taux moyen de prestation hebdomadaire le plus élevé (596 \$) parmi les groupes d'âge (consulter l'[annexe 2.3.2](#)).

Environ la moitié de tous les prestataires (50,7 %) qui avaient établi une demande de prestations en 2024-25 avaient droit au taux maximal de prestations hebdomadaires. Cette proportion était la plus élevée au Nunavut (73,9 %) et la plus faible au Nouveau-Brunswick (34,8 %). Les hommes étaient proportionnellement plus nombreux à recevoir le taux maximal de prestations hebdomadaires (60,7 %)

⁴ 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).

⁵ 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 2025 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi (Ottawa, Bureau du surintendant des institutions financières Canada, Bureau de l'actuaire en chef, 2024). Le MRA était de 63 200 \$ en 2024 et 65 700 \$ en 2025 (+4,0 %). Par conséquent, les prestations hebdomadaires maximales s'élevaient à 668 \$ en 2024 et 695 \$ en 2025, à l'exception des prestations parentales prolongées où le maximum était de 401 \$ en 2024 et 417 \$ en 2025.

⁶ Les résultats sur les taux de prestations hebdomadaires présentés dans ce chapitre incluent les montants payés en supplément familial aux prestataires admissibles.

que les femmes (38,3 %). Une plus grande part des prestataires âgés de 25 à 44 ans recevaient le taux maximal de prestations hebdomadaires (55,8 %) 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 enfants⁷. En vertu de la disposition relative au supplément familial, qui est offerte aux demandes de 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 prestataire⁸.

En 2024-25, les familles à faible revenu ont touché un total de 50,9 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi supplémentaires par l'intermédiaire du supplément familial, comparativement à 48,6 millions en 2023-24 (hausse de 4,7 %). Le nombre de demandes ayant reçu le supplément familial est passé d'environ 51 400 en 2023-24 à un peu moins de 49 100 en 2024-25 (diminution de 4,4 %), ce qui représente 2,4 % de l'ensemble des demandes établies durant la période examinée. La proportion de demandes d'assurance-emploi recevant le supplément familial a diminué au cours des 2 dernières décennies, après avoir atteint un sommet de 10,7 % de toutes les demandes en 2000-01. Cette diminution s'explique par le fait que le seuil d'admissibilité à cette disposition n'a pas été indexé au fil du temps, ainsi que par les changements dans la composition des familles et la croissance des salaires.

Les femmes (80,9 %) et les prestataires âgés de 25 à 44 ans (74,5 %) 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 46 \$ en 2024-25 et est resté relativement inchangé au fil des années (consulter l'[annexe 2.23](#)).

Une étude⁹ 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 p.p. 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 \$.

⁷ Le versement de la disposition relative au supplément familial de l'assurance-emploi ne réduit pas le montant reçu au titre de l'Allocation canadienne pour enfants.

⁸ Pour plus de détails sur la disposition relative au supplément familial, consulter le [Règlement sur l'assurance-emploi, article 34](#).

⁹ EDSC, Disposition relative au supplément familial de l'assurance-emploi (Ottawa: EDSC, Direction de l'évaluation, 2024).

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 quarantaine¹⁰. Ces régimes doivent être enregistrés auprès de Service Canada afin que les prestations supplémentaires 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 pour adoption), de compassion et pour proches aidants¹¹. 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 par leurs employeurs.

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, le nombre d'entreprises disposant d'un régime enregistré de PSC qui était actif est passé de 5 714 à 7 782, pour une moyenne annuelle de plus de 6 800 entreprises (soit 0,5 % de toutes les entreprises au Canada). 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 ceux formés d'une combinaison de PSC représentaient environ 10 %, 7 % et 20 % des régimes, respectivement.

Les entreprises qui offrent des PSC étaient généralement de plus grande taille comparativement au profil général des entreprises au Canada. Les entreprises comptant plus de 50 employés représentaient 5 % de l'ensemble des entreprises au pays au cours de la période 2008-2017, alors qu'elles formaient 40 % des entreprises ayant des PSC pendant la même période. Pour ce qui est de la répartition des entreprises proposant des PSC dans l'ensemble des industries, environ 52 % étaient dans l'industrie des Services (excluant le secteur gouvernemental) et près de 14 % dans celle de la Construction.

¹⁰ Pour plus de détails, consulter le [Règlement sur l'assurance-emploi, article 37](#).

¹¹ Pour plus de détails, consulter le [Règlement sur l'assurance-emploi, article 38](#).

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 (49 %) visaient des prestations régulières (arrêt temporaire de travail), tandis que 27 % étaient pour des prestations de maladie (maladie, blessure ou mise en quarantaine), et 2 % pour suivre une formation.

* 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 pour adoption), de compassion et pour proches aidants.

2.1.2 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^{12,13}.

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 de prestations dans le cadre d'une demande est examinée en se basant sur les demandes complétées au cours de 2024-25, peu importe l'année durant laquelle la demande a été établie. Les statistiques pour l'exercice financier examiné sont des estimations préliminaires et pourraient être révisées plus tard. Les demandes de prestations combinées représentaient 16,8 % de toutes les demandes complétées en 2024-25 (consulter le tableau 5).

¹² La seule exception est la combinaison des prestations régulières d'assurance-emploi avec les prestations pour pêcheurs, puisque ces 2 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.

¹³ 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 %.

Tableau 5 : Demandes de prestations d'assurance-emploi complétées pures et combinées par type de prestations, Canada, 2024-25

Type de prestations	Nombre de demandes totales (en milliers) ^P	Nombre de demandes pures (en milliers) ^P	Part des demandes pures (%) ^P	Nombre de demandes combinées (en milliers) ^P	Part des demandes combinées (%) ^P	Type de prestations le plus souvent combiné avec un type de prestations donné (part de demandes combinées) ^P
Régulières	1 468,8	1 299,0	88,4 %	169,8	11,6 %	Maladie (87,4 %)
Pêcheurs	28,1	24,4	86,9 %	3,7	13,1 %	Maladie (90,9 %)
Travail partagé	18,6	12,2	65,9 %	6,3	34,1 %	Régulières (79,5 %)
Maternité	174,0	2,8	1,6 %	171,2	98,4 %	Parentales (98,3 %)
Parentales*	254,1	76,4	30,1 %	177,7	69,9 %	Maternité (94,8 %)
Maladie	451,2	270,5	60,0 %	180,7	40,0 %	Régulières (82,1 %)
Compassion	6,6	4,2	64,2 %	2,4	35,8 %	Maladie (64,3 %)
Proches aidants d'enfants	3,2	2,4	75,0 %	0,8	25,0 %	Régulières (57,0 %)
Proches aidants d'adultes	14,8	10,2	68,7 %	4,6	31,3 %	Régulières (61,7 %)
Toutes les demandes**	2 045,9	1 702,2	83,2 %	343,7	16,8 %	s.o.

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 complétées pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations d'assurance-emploi a été versé. 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 2 et 3 qui sont basés sur les demandes établies.

^P Données préliminaires.

Consulter l'[annexe 2.27](#) pour plus de détails.

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

Au fil du temps, l'évolution de la part des demandes combinant plusieurs types de prestations est restée relativement stable. La part des demandes combinées était de 16,6 % en 2023-24 (consulter l'[annexe 2.27](#)). Les femmes étaient plus susceptibles de demander plus d'un type de prestations (26,4 %) que les hommes (8,9 %), principalement en raison de leur probabilité élevée de demander à la fois des prestations de maternité et des prestations parentales.

Bien que les pêcheurs aient la possibilité de combiner les prestations pour pêcheurs avec d'autres types de prestations (selon certaines restrictions), seulement 13,1 % des demandes de prestations pour pêcheurs ont été combinées. Parmi ces demandes, 90,8 % des prestations combinées l'ont été avec des prestations de maladie.

Un tiers de toutes les demandes de prestations de Travail partagé ont été combinées avec d'autres types de prestations (34,1 %), essentiellement avec des prestations régulières (79,5 %). Cela est attribuable au fait que les 2 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, traduisant une diminution continue des activités de l'entreprise qui y participe ce qui mène éventuellement à une réduction des effectifs de l'entreprise (consulter la [Section 2.5](#) pour plus de détails).

Les prestations de maternité étaient les prestations les plus souvent combinées avec d'autres types de prestations, habituellement avec les prestations parentales (98,3 %). Toutefois, une certaine proportion des demandes ont aussi reçu des prestations de maladie en plus des prestations de maternité (14,3 %), lesquelles peuvent être demandées 12 semaines avant la date prévue de la naissance de l'enfant. La combinaison des prestations de maladie, de maternité et parentales était la plus fréquente parmi les demandes comportant 3 types de prestations ou plus (23 100 demandes, soit 13,3 % des demandes de prestations de maternité complétées en 2024-25).

Les demandes de prestations parentales étaient combinées à un taux légèrement inférieur (69,9 %) à celui des prestations de maternité, puisque seulement 10,2 % des hommes qui ont demandé des prestations parentales ont également reçu un autre type de prestations. Parmi ces hommes, 86,4 % ont reçu des prestations régulières et 14,9 % ont demandé des prestations de maladie. Chez les femmes, pratiquement toutes celles (99,4 %) qui ont combiné des prestations parentales avec d'autres types de prestations les ont combinées à des prestations de maternité.

Les prestations de maladie arrivaient au troisième rang des types de prestations qui avaient le plus de probabilité d'être combinées avec d'autres types de prestations (40,0 %), le plus souvent avec des prestations régulières (82,1 %). 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 (70,2 %), mais aussi avec des prestations de maternité (26,5 %) et des prestations parentales (25,2 %).

Lorsqu'elles sont combinées, les prestations de compassion le sont plus souvent avec des prestations de maladie (64,3 %) ou des prestations régulières (44,8 %). Les hommes avaient plus souvent tendance à combiner des prestations de compassion avec des prestations régulières (58,6 %) que les femmes (39,0 %). À l'inverse, les femmes étaient plus susceptibles de combiner des prestations de compassion avec des prestations de maladie (70,5 %) par rapport aux hommes (49,6 %).

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 (75,1 % et 72,4 %, respectivement). Les femmes étaient plus susceptibles de combiner les prestations pour proches aidants d'enfants à des prestations de maladie (60,1 %) et les prestations pour proches aidants d'adultes à des prestations régulières (56,4 %).

2.1.3 Ratios prestations-cotisations

Les prestations d'assurance-emploi versées aux prestataires admissibles qui se sont qualifiés sont financées uniquement par les cotisations obligatoires (cotisations à l'assurance-emploi) payées par les employeurs et les employés, ainsi que par les travailleurs autonomes qui ont choisi de participer au régime d'assurance-emploi (consulter la [Section 2.7](#)). Le montant des prestations d'assurance-emploi versées par rapport aux cotisations payées fournit certaines indications précieuses sur l'utilisation du régime, surtout lors de l'analyse des prestataires selon leurs caractéristiques sociodémographiques. Cette sous-section examine l'utilisation du régime en fonction de 2 différents ratios : le ratio prestations

totales-cotisations ainsi que le ratio prestations régulières-cotisations pour l'année 2023¹⁴. Les données fiscales pour l'année civile 2023 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-cotisations¹⁵.

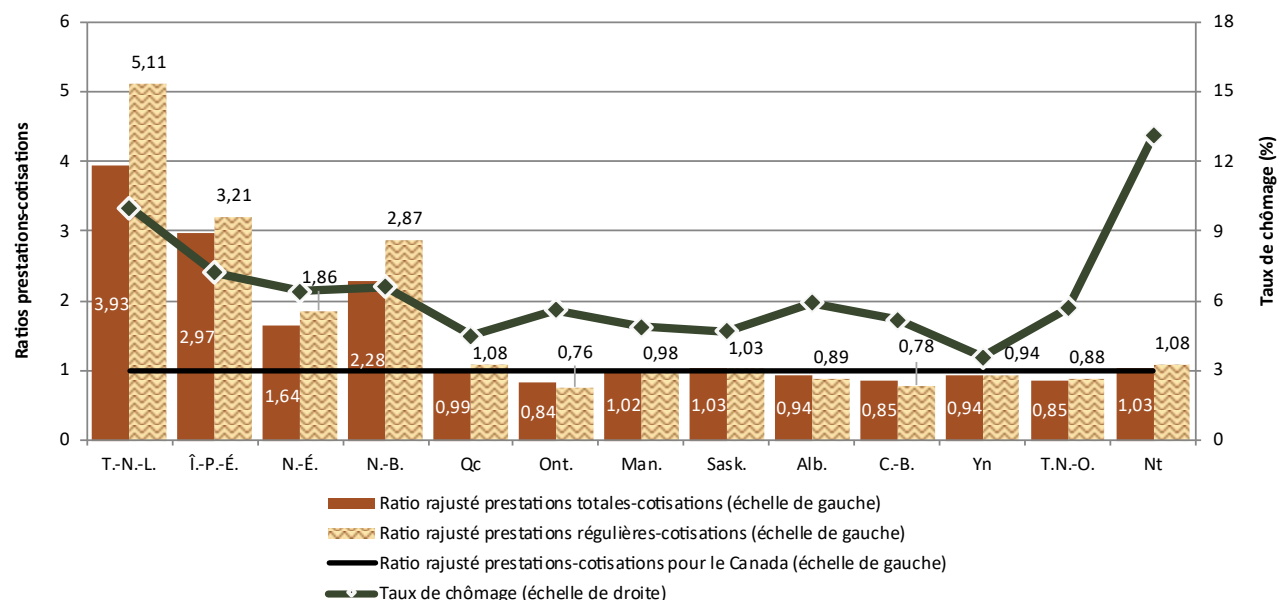
Les ratios prestations totales-cotisations et les ratios prestations régulières-cotisations présentés ci-dessous sont normalisés, le ratio pour le Canada étant fixé à 1,0. Par conséquent, les ratios rajustés prestations totales-cotisations et les ratios rajustés prestations régulières-cotisations permettent une interprétation rapide de l'utilisation nette du régime 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 2023, les provinces de l'Atlantique avaient des ratios rajustés prestations totales-cotisations nettement au-dessus du 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 au régime d'assurance-emploi (consulter le graphique 3). Cela concorde avec les années précédentes, car les régions avec une plus grande part 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, l'Ontario, la Colombie-Britannique et les Territoires du Nord-Ouest avaient des ratios rajustés prestations totales-cotisations inférieurs à la moyenne nationale puisque les prestataires dans ces régions ont reçu comparativement moins de prestations d'assurance-emploi par rapport aux cotisations qu'ils ont versées au régime d'assurance-emploi. Les autres provinces et territoires avaient des ratios assez près du niveau national.

¹⁴ 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. Le ratio prestations totales-cotisations comprend tous les types de prestations d'assurance-emploi, tandis que le ratio prestations régulières-cotisations comprend seulement les prestations régulières d'assurance-emploi.

¹⁵ 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.

Graphique 3 : Ratios rajustés prestations-cotisations et taux de chômage selon la province ou le territoire*, Canada, 2023



* 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.

Consulter l'annexe 2.30 pour plus de détails.

Sources : Agence du revenu du Canada (ARC), relevés T4 comprenant le revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations). Les résultats reposent sur 100 % des données de l'ARC. Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur les prestations). Les résultats reposent sur 100 % des données administratives de l'assurance-emploi. 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).

Lorsque seules les prestations régulières d'assurance-emploi sont considérées, les ratios ajustés prestations régulières-cotisations selon la province et le territoire pour 2023 étaient semblables à leurs ratios rajustés prestations totales-cotisations respectifs. Les provinces de l'Atlantique recevaient encore comparativement plus de prestations d'assurance-emploi par rapport aux cotisations qu'ils ont versées au régime d'assurance-emploi comparé à la moyenne canadienne, tandis que l'Ontario, la Colombie-Britannique, les Territoires du Nord-Ouest et l'Alberta demeuraient sous la moyenne canadienne. Les autres provinces et territoires affichaient des ratios proches du niveau national.

En 2023, le taux de cotisation d'assurance-emploi a augmenté à 1,63 \$ par 100 \$ de gains assurables, après être demeuré pendant 3 ans au taux de 2020 de 1,58 \$ par 100 \$ de gains assurables. Cette hausse, ainsi que l'augmentation du maximum de la rémunération assurable, a entraîné des cotisations d'assurance-emploi plus élevées que l'année précédente, tandis que le montant des prestations versées a continué de diminuer. Par conséquent, le ratio rajusté prestations totales-cotisations ainsi que le ratio rajusté prestations régulières-cotisations pour la plupart des provinces et territoires ont légèrement diminué par rapport à 2022.

En fonction du genre, comme par le passé, les femmes avaient un ratio rajusté prestations totales-cotisations plus élevé (1,12) que les hommes (0,90) en 2023. Cette situation est en partie attribuable au fait que les femmes de 25 à 44 ans sont plus susceptibles de recevoir des prestations de maternité ou

des prestations parentales d'assurance-emploi ou les 2. Les tendances sont généralement inversées lorsque seules les prestations régulières d'assurance-emploi sont prises en compte, puisque les hommes représentent une plus grande part des prestataires de prestations régulières de l'assurance-emploi. Les hommes affichaient un ratio rajusté prestations régulières-cotisations (1,19) plus élevé que celui des femmes (0,77) en 2023 (consulter le tableau 6). L'écart entre les deux genres s'est accentué par rapport à 2022, où les ratios étaient respectivement de 1,14 et 0,83.

Tableau 6 : Ratios rajustés prestations-cotisations selon le genre et l'âge, Canada, 2023

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	0,95	0,78	0,87	1,24	0,59	0,96
25 à 44 ans	0,83	1,53	1,14	1,08	0,70	0,91
45 à 54 ans	0,75	0,62	0,69	1,01	0,73	0,88
55 ans et plus	1,19	0,84	1,04	1,62	1,04	1,36
Total	0,90	1,12	1,00	1,19	0,77	1,00

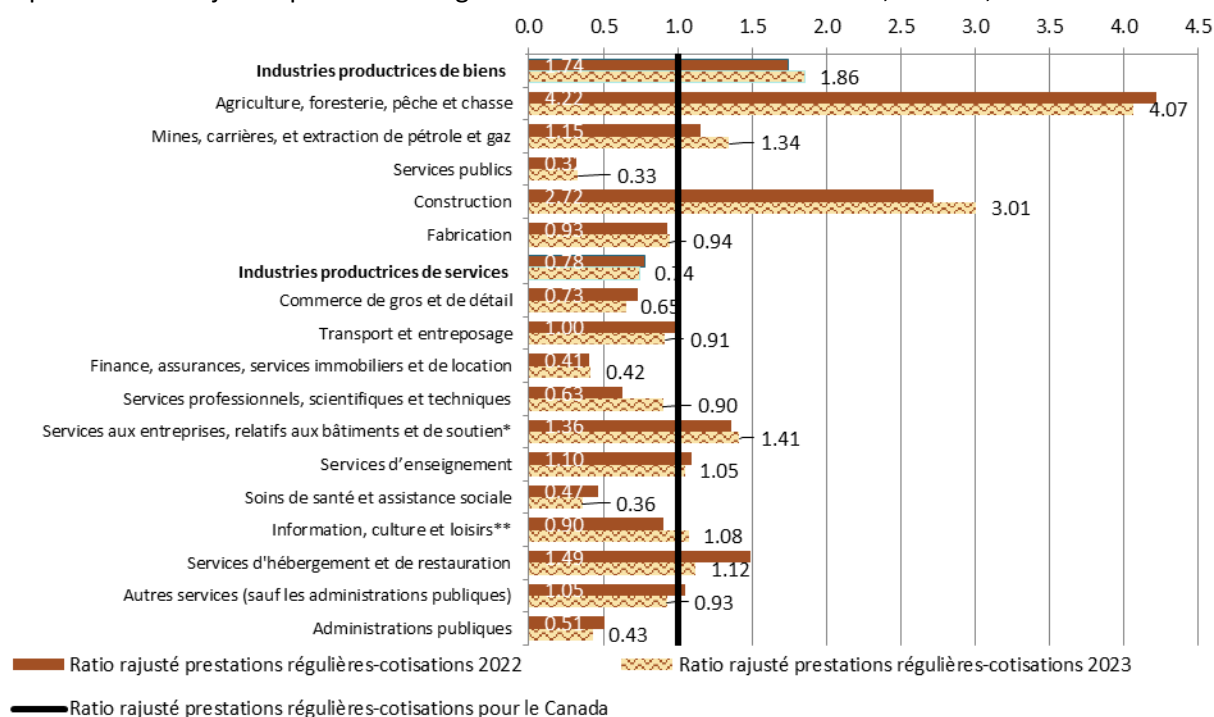
Sources : Agence du revenu du Canada (ARC), relevés T4 comprenant le revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations). Les résultats reposent sur 100 % des données de l'ARC. Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur les prestations). Les résultats reposent sur 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Conformément à l'année précédente, en 2023, les prestataires âgés de 25 à 44 ans avaient rajusté prestations totales-cotisations le plus élevé, tandis que les prestataires de 55 ans et plus affichaient le ratio rajusté prestations régulières-cotisations le plus élevé. Les prestataires âgés de 24 ans et moins sont passés du statut de bénéficiaires nets du régime d'assurance-emploi en 2022 à celui de cotisants nets en 2023, tant lorsque l'on considère l'ensemble des types de prestations de l'assurance-emploi que lorsqu'on examine uniquement les prestations régulières. Ils reviennent ainsi à leur statut typique pré-pandémique en tant que cotisants nets.

Tel qu'observé l'année précédente, en 2023, 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 l'[annexe 2.30](#)). Cela peut être attribuable à la plus grande proportion d'emplois saisonniers dans les industries productrices de biens, notamment l'industrie de l'Agriculture, foresterie, pêche et chasse et l'industrie de 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.

Comme l'indique le graphique 4, en 2023, l'industrie de la Construction a reçu beaucoup plus de prestations régulières d'assurance-emploi pour chaque dollar qu'elle a versé en cotisations qu'en 2022 (respectivement 3,01 contre 2,72). À l'inverse, l'industrie des Services d'hébergement et de restauration a reçu beaucoup moins que l'année précédente (1,12 en 2023 comparativement à 1,49 en 2022). Ces changements ont rapproché les ratios de ces deux industries des niveaux pré-pandémiques, qui étaient respectivement de 3,28 et 1,14.

Graphique 4 : Ratios rajustés prestations régulières-cotisations selon l'industrie, Canada, 2022 et 2023



* 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).

Consulter l'[annexe 2.30](#) pour plus de détails pour 2023.

Sources : Agence du revenu du Canada (ARC), relevés T4 comprenant le revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations). Les résultats reposent sur 100 % des données de l'ARC. Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur les prestations). Les résultats reposent sur 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

La différence entre les industries productrices de biens et les industries productrices de services est moins importante au niveau du ratio rajusté prestations totales-cotisations (consulter l'[annexe 2.30](#)). 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 d'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 sont conçues pour offrir un soutien du revenu temporaire aux prestataires admissibles afin de remplacer partiellement le revenu d'emploi perdu, les aidant ainsi dans leur recherche d'un nouvel emploi et leur permettant de demeurer actifs sur le marché du travail.

Pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi, les prestataires doivent :

- être chômeurs
- avoir travaillé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence (définie comme la période des 52 semaines précédentes ou depuis l'établissement de leur dernière demande, selon la plus courte de ces 2 périodes), variant de 420 à 700 heures, selon le taux de chômage régional où résidait le prestataire au moment où la demande a été établie, et
- avoir un motif valable de cessation d'emploi conformément à la *Loi sur l'assurance-emploi*

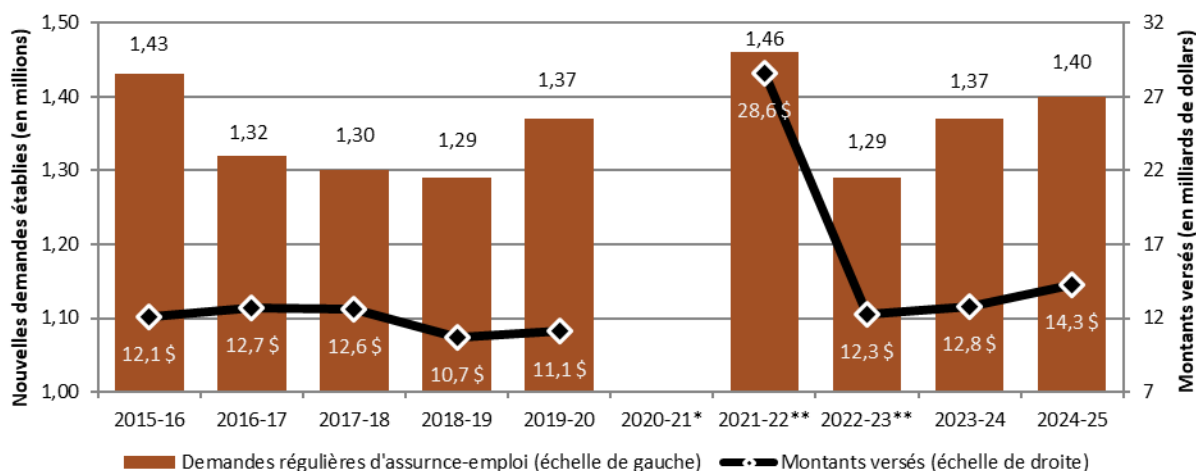
Pendant qu'ils reçoivent des prestations régulières, les prestataires doivent également prouver qu'ils sont capables de travailler et disponibles pour le faire, et qu'ils sont incapables de trouver un emploi convenable pour chaque jour ouvrable de leur demande¹⁶.

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

En 2024-25, un total de 1,40 million de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi ont été établies, soit une augmentation de 2,0 % comparativement au 1,37 million de nouvelles demandes établies en 2023-24. Le montant total versé en prestations régulières a atteint 14,3 milliards de dollars en 2024-25, soit une hausse de 11,5 % par rapport aux 12,3 milliards de dollars versés au cours de l'exercice précédent. Ce montant représente un sommet historique, en excluant les années de la pandémie (consulter le graphique 5).

¹⁶ À l'exception des personnes qui suivent une formation ayant fait l'objet d'une recommandation.

Graphique 5 : Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies et montants versés, Canada, 2015-16 à 2024-25



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

* Les demandes de prestations régulières d'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). Par conséquent, les résultats de 2020-21 ne sont pas comparables à ceux des autres exercices.

** Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2015-16 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

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. Un nombre plus faible de demandes de prestations régulières est attendu durant les périodes de croissance économique et de conditions favorables sur le marché du travail, tandis qu'un nombre plus grand de demandes est attendu durant les périodes de stagnation économique et de conditions défavorables sur le marché du travail.

Comme mentionné au [Chapitre 1](#), le Canada a continué de connaître un assouplissement des conditions du marché du travail en 2024-25. La population active a augmenté de 2,9 % par rapport à l'exercice précédent, tandis que l'emploi a augmenté de 1,8 % au cours de la même période. Par conséquent, le nombre total de chômeurs est passé de 1,2 million en 2023-24 à 1,5 million en 2024-25 (+20,8 %). Cela s'est reflété dans le taux de chômage national, qui est passé d'une moyenne de 5,6 % en 2023-24 à 6,6 % en 2024-25, avec un taux de 6,2 % en avril 2024 et de 6,7 % en mars 2025. Malgré des signes clairs d'un marché du travail plus relâché, la hausse du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières a été faible, augmentant de 27 600 (+2,0 %) par rapport à l'exercice précédent.

Cette divergence laisse entendre qu'il pourrait y avoir un écart croissant entre le nombre de chômeurs et le recours aux prestations régulières d'assurance-emploi. Un facteur clé entraînant le chômage à la hausse entre 2023-24 et 2024-25 semble être l'augmentation du nombre de personnes qui étaient précédemment inactives sur le marché du travail, comme celles qui étaient aux études, qui restaient à la maison ou qui attendaient de commencer un nouvel emploi. Ces personnes sont moins susceptibles de répondre aux critères d'admissibilité de l'assurance-emploi, qui requièrent un emploi assurable récent.

De plus, les changements démographiques liés aux tendances en matière d'immigration pourraient également contribuer à l'écart émergent entre le chômage et le recours aux prestations régulières d'assurance-emploi. Une étude ministérielle récente a soulevé que les personnes immigrantes, en particulier les résidents non permanents, sont moins susceptibles d'être admissibles à l'assurance-emploi en raison d'un historique de travail limité ou de modalités d'emploi non traditionnelles¹⁷.

Bien que la hausse du montant total versé en prestations régulières entre 2023-24 et 2024-25 (+11,5 %) peut être occasionnée en partie par des augmentations du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières établies, du taux de prestations régulières hebdomadaires moyen (consulter la [section 2.2.3](#)) et de la durée réelle moyenne des demandes de prestations régulières (consulter la [section 2.2.4](#)), elle a été principalement attribuable à un nombre plus élevé de prestataires recevant ces prestations en 2024-25. En moyenne, un peu plus de 488 000 prestataires recevaient des prestations régulières d'assurance-emploi chaque mois en 2024-25, comparativement à 448 000 en 2023-24 (+9,0 %) et 446 000 lors de 2022-23¹⁸.

Une raison clé expliquant le nombre plus élevé de prestataires en 2024-25 est l'augmentation de 6,7 % des nouvelles demandes de prestations régulières établies en 2023-24, comparativement à seulement 2,0 % en 2024-25. Comme le nombre de prestataires est généralement décalé par rapport au nombre de nouvelles demandes établies, il peut demeurer élevé même lorsque les conditions du marché du travail s'améliorent, puisque les prestations continuent à être versées pour les demandes déjà établies jusqu'à ce que les prestations soient épuisées ou que les prestataires trouvent un emploi. Par conséquent, bon nombre de prestataires ayant établi une demande en 2023-24 ont probablement continué de recevoir des prestations en 2024-25, contribuant ainsi au plus grand nombre de prestataires cette année, ainsi qu'au plus haut montant total de prestations versées.

Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montants versés selon la province ou le territoire, le genre et l'âge

Le tableau 7 présente le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières établies et le montant versé en prestations selon la province ou le territoire, le genre et l'âge. Comparativement à l'exercice précédent, le nombre de nouvelles demandes établies a augmenté au Québec, en Ontario, dans les prairies et en Colombie-Britannique, tandis qu'il a diminué dans les provinces de l'Atlantique et dans les territoires. L'Ontario a connu l'augmentation relative la plus élevée par rapport à 2023-24, avec une augmentation de 5,5 % (+23 400 demandes).

¹⁷ EDSC, Recours à l'assurance-emploi et l'expérience sur le marché du travail des immigrants (Ottawa : EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2022).

¹⁸ 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 \$ en prestations régulières d'assurance-emploi au cours de la période de référence de l'enquête (habituellement la semaine du 15^{ème} jour d'un mois donné). Ce nombre est influencé par l'afflux de nouveaux prestataires recevant des prestations régulières 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.

Tableau 7 : Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montants versés selon la province ou le territoire, le genre et l'âge, Canada, 2023-24 et 2024-25

Province ou territoire	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en millions de dollars) 2023-24	Montants versés (en millions de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Terre-Neuve-et-Labrador	57 643	56 005	-2,8 %	784,9 \$	799,6 \$	+1,9 %
Île-du-Prince-Édouard	14 985	14 862	-0,8 %	177,9 \$	187,9 \$	+5,6 %
Nouvelle-Écosse	53 649	52 611	-1,9 %	573,7 \$	608,2 \$	+6,0 %
Nouveau-Brunswick	61 104	60 871	-0,4 %	691,1 \$	721,8 \$	+4,4 %
Québec	395 053	396 116	+0,3 %	3 075,7 \$	3 332,4 \$	+8,3 %
Ontario	423 113	446 542	+5,5 %	3 808,1 \$	4 651,7 \$	+22,2 %
Manitoba	44 835	45 446	+1,4 %	424,4 \$	453,1 \$	+6,8 %
Saskatchewan	36 188	36 794	+1,7 %	389,7 \$	410,2 \$	+5,3 %
Alberta	140 200	144 457	+3,0 %	1 433,5 \$	1 605,6 \$	+12,0 %
Colombie-Britannique	143 956	145 030	+0,7 %	1 403,7 \$	1 470,6 \$	+4,8 %
Yukon	1 553	1 532	-1,4 %	18,0 \$	18,8 \$	+4,0 %
Territoires du Nord-Ouest	1 720	1 323	-23,1 %	18,1 \$	18,0 \$	-0,3 %
Nunavut	814	798	-2,0 %	13,4 \$	13,0 \$	-3,1 %
Genre						
Hommes	829 115	847 962	+2,3 %	8 421,9 \$	9 401,0 \$	+11,6 %
Femmes	545 698	554 425	+1,6 %	4 390,2 \$	4 889,9 \$	+11,4 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	127 012	127 431	+0,3 %	1 099,4 \$	1 198,6 \$	+9,0 %
25 à 44 ans	640 386	656 795	+2,6 %	5 910,0 \$	6 638,8 \$	+12,3 %
45 à 54 ans	260 187	266 103	+2,3 %	2 406,5 \$	2 683,0 \$	+11,5 %
55 ans et plus	347 228	352 058	+1,4 %	3 396,2 \$	3 770,4 \$	+11,0 %
Canada	1 374 813	1 402 387	+2,0 %	12 812,1 \$	14 290,9 \$	+11,5 %

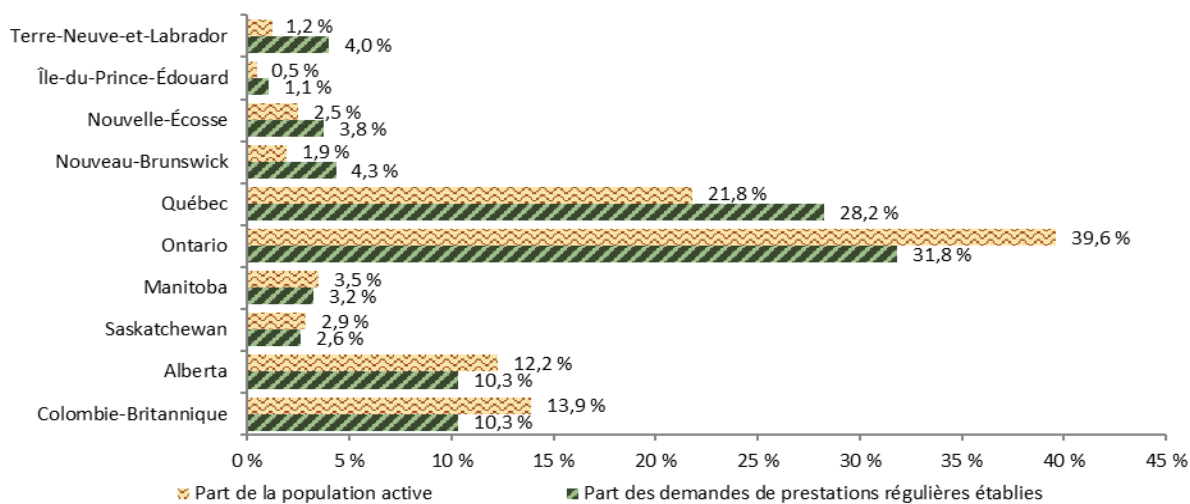
Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières d'assurance-emploi a été versé.

Consulter l'[annexe 2.5](#) pour plus de détails.

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

Le graphique 6 illustre la distribution de la population active parmi les provinces par rapport à la distribution des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi en 2024-25. La part des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies dans les provinces de l'Atlantique et au Québec était plus élevée que leur part relative de la population active en 2024-25.

Graphique 6 : Part des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et de la population active selon la province*, Canada, 2024-25



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 d'assurance-emploi a été versé.

* Les territoires ne sont pas inclus étant donné qu'ils représentent une petite part des prestations régulières d'assurance-emploi établies.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur 100 % des données. Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0287-01.

Le montant versé en prestations régulières en 2024-25 a augmenté dans toutes les provinces et territoires, excepté dans les Territoires du Nord-Ouest (-0,1 million de dollars) et au Nunavut (-0,4 million de dollars). L'Ontario a connu la plus grande augmentation relative du montant versé en prestations régulières par rapport à l'exercice précédent, avec 843,6 millions de dollars supplémentaires (+22,2 %) versés aux prestataires de cette province. Cela concorde avec le fait que l'Ontario a connu la plus grande augmentation du nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies parmi toutes les régions au cours de cet exercice.

Les hommes ont établi la majorité des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi (60,5 %) et ont reçu la majorité du montant versé en prestations régulières (65,8 %) en 2024-25. Ces parts sont semblables à celles observées en 2023-24 et au cours des années prépandémiques. Les hommes et les femmes ont connu des augmentations relatives comparables de leur nombre de demandes de prestations régulières établies (+2,3 % et +1,6 %, respectivement) en 2024-25. De manière similaire, le montant versé en prestations régulières a augmenté de 11,6 % pour les hommes et de 11,4 % pour les femmes.

Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies et le montant versé en prestations régulières ont augmenté chez tous les groupes d'âge en 2024-25. Les prestataires âgés entre 25 et 44 ans représentaient à la fois la plus grande part des demandes établies (46,8 %) et des prestations versées (46,5 %), tandis que ceux âgés de 24 ans et moins représentaient les parts les plus faibles des demandes établies (9,1 %) et du montant versé en prestations régulières (8,4 %). La distribution des demandes établies et des prestations régulières versées était similaire parmi tous les groupes d'âge par rapport à l'exercice précédent.

Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montants versés selon l'industrie

Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi a augmenté de 23 800 (+2,9 %) dans les industries productrices de services en 2024-25, tandis qu'il est demeuré relativement stable dans les industries productrices de biens, avec une légère diminution de 1 700 demandes (-0,3 %) (consulter le tableau 8). Le nombre de nouvelles demandes de prestations régulières d'assurance-emploi a augmenté dans toutes les industries productrices de services excepté dans l'industrie de l'Information, culture et loisirs (-5,8 %), la plus forte augmentation relative par rapport à 2023-24 ayant été enregistrée dans les Administrations publiques (+9,7 %).

Tableau 8 : Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montants versés selon l'industrie, Canada, 2023-24 et 2024-25

Industrie	Nouvelles demandes établies (part en %) 2023-24	Nouvelles demandes établies (part en %) 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en millions de dollars) (part en %) 2023-24	Montants versés (en millions de dollars) (part en %) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Industries productrices de biens	513 992 (37,4 %)	512 313 (36,5 %)	-0,3 %	5 189,5 \$ (40,5 %)	5 661,4 \$ (39,6 %)	+9,1 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	48 672 (3,5 %)	46 646 (3,3 %)	-4,2 %	573,3 \$ (4,5 %)	575,6 \$ (4,0 %)	+0,4 %
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	23 064 (1,7 %)	22 202 (1,6 %)	-3,7 %	274,9 \$ (2,1 %)	280,8 \$ (2,0 %)	+2,1 %
Services publics	3 467 (0,3 %)	4 058 (0,3 %)	+17,0 %	34,0 \$ (0,3 %)	42,6 \$ (0,3 %)	+25,2 %
Construction	306 784 (22,3 %)	303 878 (21,7 %)	-0,9 %	3 056,9 \$ (23,9 %)	3 263,9 \$ (22,8 %)	+6,8 %
Fabrication	132 005 (9,6 %)	135 529 (9,7 %)	+2,7 %	1 250,4 \$ (9,8 %)	1 498,6 \$ (10,5 %)	+19,8 %
Industries productrices de services	831 039 (60,4 %)	854 888 (61,0 %)	+2,9 %	7 331,2 \$ (57,2 %)	8 247,1 \$ (57,7 %)	+12,5 %
Commerce de gros et de détail	108 873 (7,9 %)	113 120 (8,1 %)	+3,9 %	1 078,2 \$ (8,4 %)	1 270,3 \$ (8,9 %)	+17,8 %
Transport et entreposage	67 084 (4,9 %)	70 558 (5,0 %)	+5,2 %	570,1 \$ (4,5 %)	663,1 \$ (4,6 %)	+16,3 %
Finance, assurances, services immobiliers et de location	32 958 (2,4 %)	34 666 (2,5 %)	+5,2 %	360,8 \$ (2,8 %)	448,6 \$ (3,1 %)	+24,3 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	74 932 (5,5 %)	78 164 (5,6 %)	+4,3 %	901,3 \$ (7,0 %)	963,3 \$ (6,7 %)	+6,9 %
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien*	97 566 (7,1 %)	98 205 (7,0 %)	+0,7 %	964,8 \$ (7,5 %)	1 076,1 \$ (7,5 %)	+11,5 %
Services d'enseignement	185 799 (13,5 %)	187 712 (13,4 %)	+1,0 %	963,3 \$ (7,5 %)	1 024,9 \$ (7,2 %)	+6,4 %
Soins de santé et assistance sociale	49 827 (3,6 %)	52 288 (3,7 %)	+4,9 %	438,2 \$ (3,4 %)	494,9 \$ (3,5 %)	+12,9 %
Information, culture et loisirs**	49 278 (3,6 %)	46 407 (3,3 %)	-5,8 %	472,5 \$ (3,7 %)	515,6 \$ (3,6 %)	+9,1 %
Services d'hébergement et de restauration	62 020 (4,5 %)	62 546 (4,5 %)	+0,8 %	531,9 \$ (4,2 %)	582,2 \$ (4,1 %)	+9,5 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	37 219 (2,7 %)	39 389 (2,8 %)	+5,8 %	366,9 \$ (2,9 %)	430,3 \$ (3,0 %)	+17,3 %
Administrations publiques	65 483 (4,8 %)	71 833 (5,1 %)	+9,7 %	683,2 \$ (5,3 %)	777,7 \$ (5,4 %)	+13,8 %
Industries non classées***	29 782 (2,2 %)	35 186 (2,5 %)	+18,1 %	291,4 \$ (2,3 %)	382,4 \$ (2,7 %)	+31,2 %
Canada	1 374 813 (100,0 %)	1 402 387 (100,0 %)	+2,0 %	12 812,1 \$ (100,0 %)	14 290,9 \$ (100,0 %)	+11,5 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières d'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.

Consulter l'[annexe 2.6](#) pour plus de détails.

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

Dans l'ensemble, les industries productrices de services représentaient la majorité (61,0 %) des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies en 2024-25, soit une augmentation de 0,6 points de pourcentage (p.p.) par rapport à l'exercice précédent. L'industrie de la Construction

représentait de nouveau la plus grande part des nouvelles demandes de prestations régulières (21,7 %) parmi toutes les industries, malgré une légère diminution (-0,9 %) par rapport à l'exercice précédent.

Le montant versé en prestations régulières d'assurance-emploi a augmenté dans les industries productrices de services (+12,5 %) ainsi que dans les industries productrices de biens (+9,1 %) en 2024-25. Comparativement à l'exercice précédent, le montant versé en prestations régulières a augmenté dans l'ensemble des industries, l'industrie de la Construction représentant la plus grande part (22,8 % du montant total versé).

Remboursement des prestations d'assurance-emploi

Les prestations d'assurance-emploi sont considérées comme un revenu imposable, quel que soit le type de prestations reçues. Selon leur revenu net et selon qu'ils ont reçu ou non des prestations régulières d'assurance-emploi, y compris les prestations pour pêcheurs et les prestations de Travail partagé, les prestataires pourraient être tenus de rembourser une partie de ces prestations au moment de produire leur déclaration d'impôt sur le revenu.

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les prestataires doivent rembourser une portion des prestations d'assurance-emploi qu'ils ont reçues si leur revenu net¹⁹ gagné au cours d'une année est supérieur à 1,25 fois le maximum de la rémunération annuelle assurable²⁰. Dans de tels cas, les prestataires doivent rembourser 30 % du montant le moins élevé entre :

- le montant du revenu net excédant le seuil, ou
- le montant total reçu en prestations régulières, y compris les prestations pour pêcheurs et les prestations de Travail partagé, au cours de l'année d'imposition

Le seuil était de 76 875 \$ pour l'année d'imposition 2023, qui constituait la période de données disponible la plus récente au moment de la rédaction du présent rapport. Les prestataires ayant reçu des prestations spéciales d'assurance-emploi sont exemptés de l'exigence de remboursement²¹. De plus, les prestataires ayant reçu moins d'une semaine de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des 10 années d'imposition précédentes sont également exemptés de devoir rembourser des prestations.

Pour l'année d'imposition 2023, environ 171 000 prestataires ont remboursé un total de 278,6 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi (consulter le tableau 9). Comparativement à 2022, cela représente une diminution de 3,9 % du nombre de prestataires ayant remboursé des prestations et de 3,7 % du montant remboursé. En moyenne, chaque prestataire assujéti à la disposition sur le remboursement des prestations a remboursé 1 633 \$, un montant similaire à celui de 2022, bien que chaque prestataire ait reçu, en moyenne, un montant légèrement supérieur en prestations en 2023 (7 046 \$) comparativement à 2022 (6 871 \$).

¹⁹ Le revenu net comprend le revenu d'emploi ainsi que les prestations d'assurance-emploi reçues au cours de l'année d'imposition.

²⁰ Le maximum de la rémunération annuelle assurable était de 60 300 \$ en 2022 et de 61 500 \$ en 2023.

²¹ Si les prestataires ont reçu à la fois des prestations régulières et des prestations spéciales au cours d'une même année d'imposition, ils pourraient avoir à rembourser une portion des prestations régulières reçues.

Tableau 9 : Prestataires de l'assurance-emploi qui ont remboursé des prestations et montant remboursé selon la province ou le territoire, le genre et l'âge, Canada, année d'imposition 2023

Province ou territoire*	Prestataires qui ont remboursé des prestations	Montant remboursé (en millions de dollars)
Terre-Neuve-et-Labrador	10 668	25,9 \$
Île-du-Prince-Édouard	1 312	4,4 \$
Nouvelle-Écosse	6 480	17,8 \$
Nouveau-Brunswick	5 163	12,1 \$
Québec	49 610	60,7 \$
Ontario	43 000	63,5 \$
Manitoba	3 281	5,5 \$
Saskatchewan	4 713	8,2 \$
Alberta	27 223	48,5 \$
Colombie-Britannique	18 521	30,9 \$
Yukon	297	0,6 \$
Territoires du Nord-Ouest	222	0,4 \$
Nunavut	97	0,2 \$
Non-résidents du Canada	s.o.	s.o.
Genre		
Hommes	148 045	244,2 \$
Femmes	22 542	34,4 \$
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	4 346	6,5 \$
25 à 44 ans	77 885	113,4 \$
45 à 54 ans	37 674	60,9 \$
55 ans et plus	50 682	97,8 \$
Canada	170 587	278,6 \$

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

* Pour des raisons de confidentialité, les données pour les non-résidents du Canada ont été combinées à celles pour le Québec.

Consulter l'[annexe 2.28](#) pour plus de détails.

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

La majorité des prestataires ayant remboursé des prestations étaient des hommes (86,8 %) et étaient âgés entre 25 et 44 ans (45,7 %). Ces parts sont similaires à celles observées au cours des années précédentes.

Les prestataires ayant travaillé au sein des industries productrices de biens ont continué de représenter la majorité des personnes ayant remboursé des prestations (65,7 %) ainsi que du montant remboursé (64,3 %) en 2023. Ces parts ont augmenté en 2023 et sont maintenant similaires aux niveaux pré-pandémiques, alors qu'une part plus élevée de prestataires travaillant dans les industries productrices de services avaient remboursé des prestations en 2021 et en 2022 à la suite d'une hausse du nombre de prestataires issus de ces industries durant la pandémie de COVID-19. L'industrie de la Construction représentait la plus grande part des prestataires ayant remboursé des prestations (48,1 %) et du montant remboursé (44,6 %) en 2023, alors que la part des prestataires ayant remboursé des prestations provenant de cette industrie a atteint son plus haut niveau en plus de 8 ans.

Prestations régulières d'assurance-emploi et entreprises

Selon les données fiscales de 2023, soit les plus récentes données disponibles au moment de la rédaction de ce rapport, environ 1,32 million d'entreprises²² étaient en activité au Canada en 2023, soit un nombre similaire à celui observé en 2022 (consulter le tableau 10). Parmi toutes les entreprises

²² 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 et qui a au moins un employé touchant un revenu d'emploi selon un relevé T4.

canadiennes en activité en 2023, environ 307 000 entreprises (23,3 %) comptaient au moins un employé ayant reçu des prestations régulières d'assurance-emploi au cours de cette année. Cela représentait une diminution d'environ 34 600 entreprises par rapport à l'année d'imposition précédente, alors que 26,0 % des entreprises employaient au moins une personne qui avait reçu des prestations régulières durant la même année (-2,7 p.p.).

Tableau 10 : Nombre total d'entreprises et nombre d'entreprises comptant au moins un employé ayant reçu des prestations régulières d'assurance-emploi selon la taille de l'entreprise, Canada, 2022 et 2023

Taille de l'entreprise*	Nombre d'entreprises 2022	Nombre d'entreprises 2023	Nombre d'entreprises comptant au moins un employé ayant reçu des prestations régulières 2022	Nombre d'entreprises comptant au moins un employé ayant reçu des prestations régulières 2023
Petite**	1 193 372	1 194 575	245 476	216 266
Petite à moyenne	101 110	102 995	75 967	70 444
Moyenne à grande	17 434	17 933	16 675	16 671
Grande	3 472	3 610	3 462	3 590
Canada	1 315 388	1 319 113	341 580	306 971

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

* Les petites entreprises sont celles qui comptent 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.

** Cette catégorie comprend les entreprises pour lesquelles la taille de l'entreprise ne pouvait pas être déterminée à partir des données fiscales.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur 100 % des données administratives de l'assurance-emploi. Données administratives de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Les résultats reposent sur 100 % des données administratives de l'ARC.

Conformément aux tendances passées, la part des entreprises comptant au moins un employé ayant reçu des prestations régulières d'assurance-emploi augmente avec la taille de l'entreprise. En 2023, 18,1 % des petites entreprises avaient au moins un ancien employé ayant reçu des prestations régulières. Cette part augmentait à 68,4 % pour les entreprises de petite à moyenne taille, à 93,0 % pour celles de moyenne à grande taille et à 99,4 % pour les grandes entreprises. Ces parts étaient plus faibles en 2023 qu'en 2022 pour toutes les tailles d'entreprises.

Les employés des petites entreprises étaient de nouveau surreprésentés parmi les prestataires ayant reçu des prestations régulières en 2023, lorsqu'on compare la distribution des prestataires selon la taille de l'entreprise à celle de l'ensemble de la main-d'œuvre selon la taille de l'entreprise (consulter le tableau 11). Les petites entreprises représentaient 20,7 % de la main-d'œuvre totale en 2023, mais 27,4 % de tous les prestataires ayant reçu des prestations régulières. De manière similaire, les entreprises de petite à moyenne taille représentaient 19,5 % de la main-d'œuvre et 23,4 % des prestataires. À l'inverse, les grandes entreprises représentaient 43,5 % de la main-d'œuvre contre seulement 32,1 % des prestataires. Certaines caractéristiques liées aux industries, comme la plus grande prévalence des emplois saisonniers parmi les petites entreprises, peuvent influencer cette tendance, car les employés issus de ces entreprises sont généralement plus susceptibles de recourir aux prestations d'assurance-emploi par rapport aux autres industries²³.

²³ Par exemple, en 2023, dans les industries de l'Agriculture et de la Construction, qui regroupent des emplois majoritairement saisonniers, les employés travaillant dans des petites entreprises représentaient respectivement 63,3 % et 44,7 % de l'ensemble des travailleurs de ces industries. Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0068-01.

Tableau 11 : Distribution de la main-d'œuvre et des prestataires ayant reçu des prestations régulières d'assurance-emploi selon la taille de l'entreprise, Canada, 2023

Taille de l'entreprise*	Distribution de la main-d'œuvre*** (part en %)	Distribution des prestataires ayant reçu des prestations régulières d'assurance-emploi**** (part en %)
Petite**	20,7 %	27,4 %
Petite à moyenne	19,5 %	23,4 %
Moyenne à grande	16,3 %	17,2 %
Grande	43,5 %	32,1 %
Canada	100,0 %	100,0 %

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

* Les petites entreprises sont celles qui comptent 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.

** Cette catégorie comprend les entreprises pour lesquelles la taille de l'entreprise ne pouvait pas être déterminée à partir des données fiscales.

*** Le nombre de travailleurs dans une entreprise correspond à celui des personnes ayant un revenu d'emploi auprès de cette entreprise, 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 travailleurs qui travaillaient pour plus d'une entreprise soient pris en compte. Par exemple, si une personne a gagné 25 000 \$ au service d'une première entreprise et 25 000 \$ au service d'une deuxième, cette personne est comptée comme 0,5 employé dans la première entreprise et 0,5 dans la deuxième.

**** Ces données reposent sur le nombre de personnes ayant reçu des prestations régulières d'assurance-emploi en 2023.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur 100 % des données administratives de l'assurance-emploi. Données administratives de l'Agence du revenu du Canada (ARC). Les résultats reposent sur 100 % des données administratives de l'ARC.

Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montants versés selon la catégorie de prestataires de l'assurance-emploi

Pour analyser les tendances des prestataires en matière d'emploi, ce rapport classe les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi dans l'une des 3 catégories selon les cotisations versées et les prestations reçues au cours des dernières années. Avant leur demande la plus récente, les travailleurs de longue date avaient généralement un fort lien au marché du travail et une faible utilisation des prestations d'assurance-emploi. Les prestataires fréquents avaient établi plusieurs demandes de prestations d'assurance-emploi et reçu plusieurs semaines de prestations au cours des dernières années. Les prestataires occasionnels représentent tous les autres profils de demandes établies²⁴.

Selon le groupe d'âge, les travailleurs de longue date se retrouvent principalement parmi les prestataires âgés de 35 à 44 ans, de 45 à 54 ans et de 55 ans et plus. Les prestataires fréquents se retrouvent surtout parmi les hommes âgés de 55 ans et plus, principalement issus des provinces de l'Atlantique et sont employés dans les industries productrices de biens.

Le tableau 12 présente le nombre de demandes établies pour les prestations régulières d'assurance-emploi et le montant versé selon la catégorie de prestataires. Le nombre de nouvelles demandes de prestations établies en 2024-25 a augmenté dans les 3 catégories, avec une hausse notable de 13 400 demandes chez les travailleurs de longue date (+4,3 %). Malgré cette hausse, les prestataires occasionnels représentaient toujours plus de la moitié (56,8 %) de la part des demandes de prestations régulières établies en 2024-25. De manière similaire, le montant versé en prestations régulières a augmenté dans les 3 catégories, les travailleurs de longue date affichant la plus grande augmentation relative (+19,1 %) par rapport à l'exercice précédent.

²⁴ Consulter l'[annexe 2.1](#) pour les définitions détaillées des catégories de prestataires.

Tableau 12 : Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et montants versés selon la catégorie de prestataires, Canada, 2023-24 et 2024-25

Catégorie de prestataires	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en millions de dollars) 2023-24	Montants versés (en millions de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Travailleurs de longue date	312 990	326 422	+4,3 %	2 627,1 \$	3 128,1 \$	+19,1 %
Prestataires occasionnels	783 196	796 220	+1,7 %	7 044,7 \$	7 891,9 \$	+12,0 %
Prestataires fréquents	278 627	279 745	+0,4 %	3 140,3 \$	3 270,9 \$	+4,2 %
Canada	1 374 813	1 402 387	+2,0 %	12 812,1 \$	14 290,9 \$	+11,5 %

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

Consulter l'[annexe 2.5](#) pour plus de détails.

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

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

Pour être admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi, les prestataires doivent avoir travaillé un nombre minimum d'heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence, variant de 420 à 700 heures. Cette exigence, appelée norme variable d'admissibilité (NVA), dépend du taux de chômage dans la région de l'assurance-emploi où réside le prestataire au moment de présenter sa demande de prestations (consulter le tableau 13). Plus le taux de chômage régional est élevé, moins le nombre d'heures d'emploi assurable requis pour être admissibles aux prestations régulières est élevé, et vice versa (consulter l'[annexe 2.2](#) pour une ventilation complète). Une discussion détaillée portant sur l'admissibilité et l'accès aux prestations régulières d'assurance-emploi est présentée à la [sous-section 2.2.2](#).

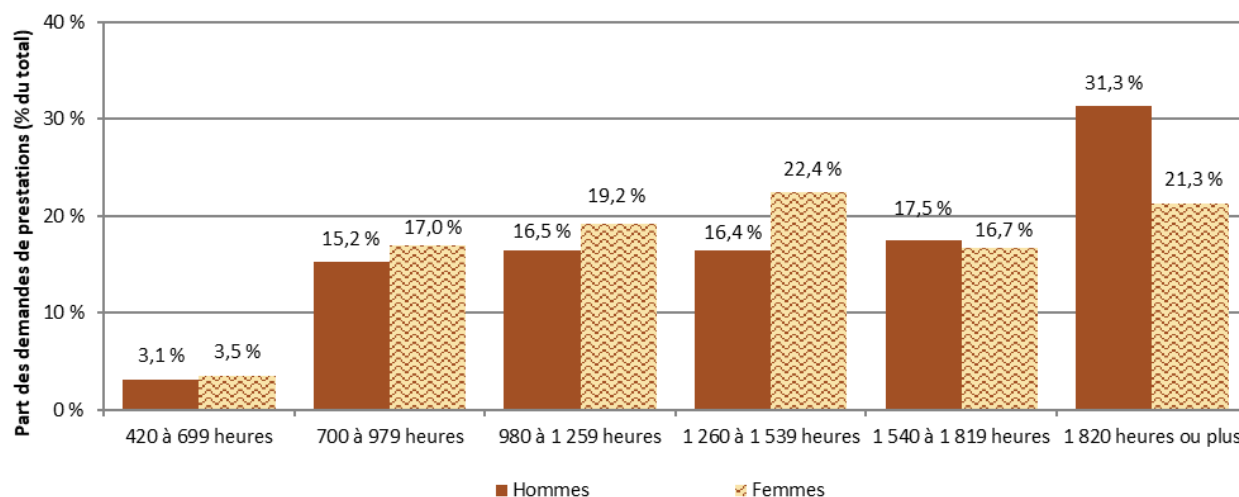
Tableau 13 : Norme variable d'admissibilité

Taux de chômage régional	Norme variable d'admissibilité
6,0 % et moins	700 heures
6,1 % à 7,0 %	665 heures
7,1 % à 8,0 %	630 heures
8,1 % à 9,0 %	595 heures
9,1 % à 10,0 %	560 heures
10,1 % à 11,0 %	525 heures
11,1 % à 12,0 %	490 heures
12,1 % à 13,0 %	455 heures
Plus de 13,0 %	420 heures

Le graphique 7 illustre la distribution des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le nombre d'heures d'emploi assurable utilisées pour établir l'admissibilité aux prestations, pour les hommes et les femmes. Dans l'ensemble, les hommes ont tendance à accumuler davantage d'heures que les femmes avant d'établir une demande de prestations. En 2024-25, 31,3 % des demandes de prestations régulières établies par des hommes comptaient 1 820 heures d'emploi assurable ou plus, comparativement à 21,3 % des demandes établies par des femmes. De manière similaire, un peu moins de la moitié des demandes de prestations établies par des hommes (48,7 %) avaient 1 540 heures ou plus, comparativement à 37,9 % pour les femmes. À l'inverse, les prestataires ayant accumulé entre 420 et 699 heures d'emploi assurable représentaient la plus faible part pour les 2 genres, cette part étant un

peu plus élevée chez les femmes (3,5 %) que chez les hommes (3,1 %). Ces 2 parts étaient légèrement plus élevés que lors de l'exercice précédent (respectivement +0,6 p.p. et +0,7 p.p.).

Graphique 7 : Part des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le nombre d'heures d'emploi assurable et le genre, Canada, 2024-25



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 d'assurance-emploi a été versé.

Consulter l'[annexe 2.7](#) pour plus de détails.

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

Le tableau 14 présente le nombre et la distribution des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies en 2024-25, ainsi que la population active et la population en chômage selon le taux de chômage régional. En 2024-25, les régions de l'assurance-emploi ayant un taux de chômage de 6,0 % ou moins représentaient la plus grande part des demandes de prestations régulières établies (35,0 %) et de la population active (31,8 %). Cependant, ces parts sont significativement plus basses qu'en 2023-24, alors que ces régions représentaient 61,6 % des demandes de prestations régulières (-26,6 p.p.) et 62,6 % de la population active (-30,8 p.p.). La distribution des demandes de prestations régulières établies en 2024-25 ressemble davantage à celle observée dans les années prépandémique qu'à celle des dernières années.

Tableau 14 : Nombre et part des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le taux de chômage régional*, Canada, 2024-25

Taux de chômage	Nombre de demandes de prestations (en milliers) (part en %) 2024-25	Population active (en milliers) (part en %) 2024-25	Nombre de chômeurs (en milliers) (part en %) 2024-25
6,0 % ou moins	490,6 (35,0 %)	7 091,5 (31,8 %)	362,9 (23,8 %)
6,1 % to 7 %	366,3 (26,1 %)	6 615,6 (29,6 %)	429,7 (28,2 %)
7,1 % to 8 %	222,2 (15,8 %)	4 271,5 (19,1 %)	327,0 (21,4 %)
8,1 % to 9 %	166,1 (11,8 %)	3 439,3 (15,4 %)	289,8 (19,0 %)
9,1 % to 10 %	56,8 (4,1 %)	354,9 (1,6 %)	33,5 (2,2 %)
10,1 % to 11 %	22,1 (1,6 %)	136,7 (0,6 %)	14,1 (0,9 %)
11,1 % to 12 %	19,7 (1,4 %)	126,1 (0,6 %)	14,1 (0,9 %)
12,1 % to 13 %	8,5 (0,6 %)	24,4 (0,1 %)	3,1 (0,2 %)
13,1 % to 14 %	27,9 (2,0 %)	71,7 (0,3 %)	9,8 (0,6 %)
14,1 % to 15 %	8,7 (0,6 %)	75,8 (0,3 %)	11,1 (0,7 %)
15,1 % to 16 %	5,8 (0,4 %)	63,6 (0,3 %)	9,7 (0,6 %)
16,1 % ou plus	7,6 (0,5 %)	61,3 (0,3 %)	20,3 (1,3 %)
Canada	1 402,4 (100,0 %)	22 332,3 (100,0 %)	1 525,2 (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 d'assurance-emploi a été versé.

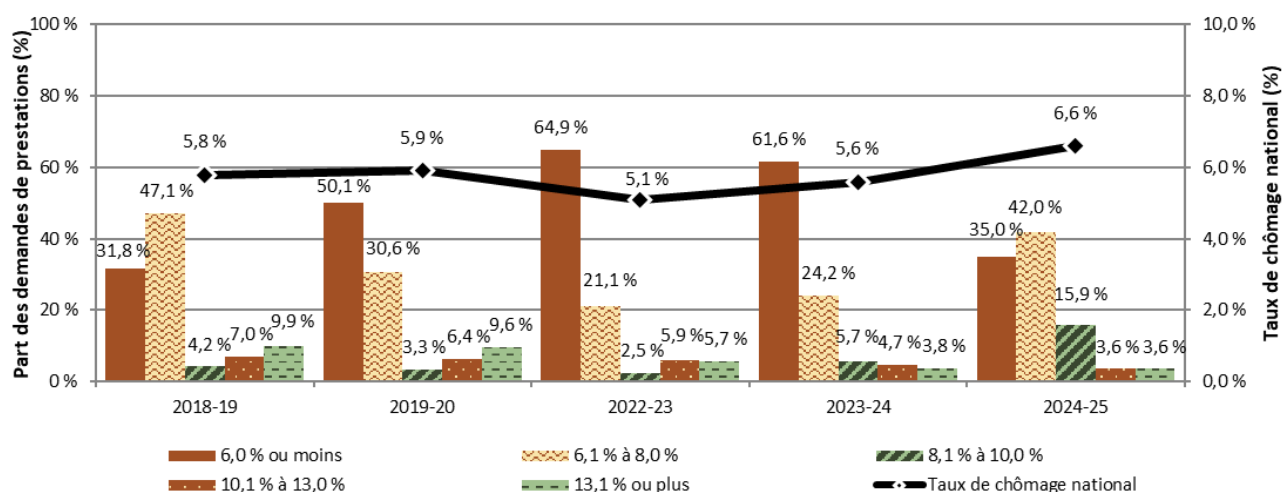
* Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile sur 3 mois des taux de chômage désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

Consulter l'[annexe 2.7](#) pour plus de détails.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur 100 % des données. Statistique Canada, tableaux spéciaux tirés de l'Enquête sur la population active.

Comme mentionné précédemment, la part des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi dans les régions où le taux de chômage était de 6,0 % ou moins a diminué de manière significative en 2024-25 comparativement aux exercices récents. Le graphique 8 illustre que cette baisse a été compensée par une forte augmentation de la part des demandes de prestations régulières établies dans des régions où le taux de chômage se situait entre 6,1 % et 8,0 % (42,0 %; +17,8 p.p.) et entre 8,1 % et 10,0 % (15,9 %; +9,8 p.p.) en 2024-25. Ce changement concorde avec l'augmentation du taux de chômage national, qui est passé d'une moyenne de 5,6 % en 2023-24 à 6,6 % en 2024-25. Cependant, les régions ayant un taux de chômage supérieur à 10,0 % ne représentaient que 7,2 % des demandes de prestations régulières, ce qui est légèrement inférieur aux années récentes et significativement inférieur aux niveaux pré-pandémiques.

Graphique 8 : Taux de chômage national et part des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le taux de chômage régional*, Canada, 2018-19, 2019-20 et 2022-23 à 2024-25**



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières d'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 résultats ne sont pas présentés pour 2020-21 et 2021-22 puisqu'un taux de chômage minimum de 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.

Consulter l'[annexe 2.7](#) pour plus de détails.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2018-19, 2019-20 et 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25. Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0287-01 (pour les taux de chômage).

Obligation des prestataires de chercher et d'accepter un emploi convenable

En vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*, les prestataires recevant des prestations régulières d'assurance-emploi doivent pouvoir travailler, être disponibles à cette fin et être incapable d'obtenir un emploi convenable. Ces conditions, qui doivent être respectées afin de toucher des prestations régulières d'assurance-emploi, peuvent être démontrées par des démarches habituelles et raisonnables pour trouver un emploi convenable²⁵.

Les prestataires peuvent être exclus des prestations régulières d'assurance-emploi ou y devenir inadmissibles s'ils ne remplissent pas des conditions d'admissibilité précises. Ils peuvent être exclus s'ils refusent un emploi convenable ou s'ils omettent de chercher du travail, et peuvent devenir inadmissibles s'ils ne sont incapables de travailler ou indisponibles pour le faire au cours de chaque période de chômage. Une exclusion peut également survenir à la suite d'actions ou inactions spécifiques et peut durer indéfiniment ou pour un nombre précis de semaines. Une inadmissibilité s'applique quant à elle sur une base quotidienne tant et aussi longtemps que la situation du prestataire demeure inchangée.

Le tableau 15 présente le nombre d'exclusions et d'inadmissibilités au cours des derniers exercices pour des raisons liées à l'exigence pour les prestataires d'être capables et disponibles pour travailler et incapables de trouver un emploi convenable. Ces résultats ne peuvent pas être comparés au nombre de

²⁵ Pour plus d'informations, consulter l'article 18 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

demandes de prestations d'assurance-emploi, puisqu'une même demande peut faire l'objet de multiples exclusions ou inadmissibilités. En 2024-25, 90 exclusions étaient dues au refus d'un emploi convenable et 680 en raison d'une absence de recherche d'emploi, tandis qu'un peu moins de 376 000 inadmissibilités ont été recensées en raison de prestataires qui étaient incapables de travailler ou non disponibles pour le faire. Alors que les exclusions pour refus d'emploi ou défaut de chercher un emploi sont demeurés en-dessous des niveaux prépandémiques, les inadmissibilités pour incapacité ou indisponibilité pour travailler ont désormais dépassé les niveaux prépandémiques. Il est important de noter que ces résultats ne tiennent pas compte du fait que les prestations auraient généralement été rétablies une fois que les prestataires ayant fait l'objet d'une inadmissibilité aient démontré qu'ils respectaient de nouveau leurs obligations, ou après que les prestataires exclus aient purgé leurs semaines d'exclusion.

Tableau 15 : Nombre d'exclusions et d'inadmissibilité à l'assurance-emploi liées à des raisons spécifiques, Canada, 2018-19 à 2024-25*

Type d'exclusion ou d'inadmissibilité	2018-19	2019-20	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Exclusion pour le refus d'un emploi convenable	170	180	50	50	80	90
Exclusion pour l'absence de recherche d'un emploi	1 430	1 190	220	240	450	680
Inadmissibilité pour l'incapacité ou l'indisponibilité à travailler	320 520	279 430	184 430	274 210	333 150	375 850
Exclusions et inadmissibilités pour d'autres raisons**	708 400	626 010	375 850	569 080	762 050	863 710
Total des exclusions et des inadmissibilités	1 030 520	906 810	560 550	843 580	1 095 730	1 240 330

* 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 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.

** Les prestataires peuvent être exclus ou inadmissibles aux prestations pour des raisons autres que le fait de ne pas satisfaire à l'exigence d'être capables et disponibles pour travailler et incapables de trouver un emploi convenable. D'autres motifs d'exclusions comprennent le fait pour un prestataire de quitter un emploi sans motif valable, de perdre un emploi pour inconduite ou de ne pas suivre, sans raison valable, les directives de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC), les entrevues requises ou les activités de formation assignées. D'autres motifs d'inadmissibilités comprennent le fait pour un prestataire de travailler à temps plein, d'être impliqué dans un conflit de travail, d'être à l'extérieur du pays ou incarcéré pendant une demande de prestations, de ne pas fournir la documentation requise ou de prendre un congé volontaire sans motif valable.

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

Tendances dans les exclusions et les inadmissibilités

Une étude* récente du ministère a examiné les tendances dans les exclusions et les inadmissibilités, ainsi que les caractéristiques des prestataires qui ont eu des exclusions et inadmissibilités imposées au cours d'une demande de prestations d'assurance-emploi. L'étude a utilisé 2 sources de données : des données publiques de Statistique Canada et des données administratives de l'assurance-emploi.

Selon les données de Statistique Canada, du début des années 2000 jusqu'en 2019, le nombre mensuel moyen d'exclusions et d'inadmissibilités a généralement suivi une tendance similaire au nombre mensuel moyen de prestataires d'assurance-emploi, à l'exception de la période de la pandémie de COVID-19, où la tendance s'est inversée. Le nombre de prestataires d'assurance-emploi

a augmenté significativement en 2020 et 2021, alors que le nombre d'exclusions et d'inadmissibilités a diminué au cours de ces mêmes années. Le tableau 15 du rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi pour 2024-25, qui se base sur des données similaires de Statistique Canada, présente aussi une diminution dans le nombre total d'exclusions et d'inadmissibilités durant cette période.

Selon les données administratives de l'assurance-emploi, un total de 7,6 millions d'exclusions et d'inadmissibilités ont été imposées sur 3,5 millions de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies entre 2010 et 2023. Ceci représentait 17,1 % de toutes les demandes de prestations régulières établies durant cette période. Une baisse significative des exclusions et des inadmissibilités au cours de la période de la pandémie de COVID-19 a également été observée à l'aide de cette source de données. Seulement 6,2 % et 10,1 % des demandes de prestations régulières établies en 2020 et 2021, respectivement, avaient des exclusions et inadmissibilités. L'étude a aussi démontré que, pour les demandes de prestations régulières ayant des exclusions et inadmissibilités, il y avait en moyenne 2,2 exclusions et inadmissibilités par demande établie au cours de la période examinée. En ce qui a trait aux caractéristiques des prestataires, de 2018 à 2023, la proportion de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi ayant des exclusions et inadmissibilités était plus élevée que la moyenne nationale pour les prestataires vivant au Québec et en Colombie-Britannique, les femmes, les prestataires âgés de 25 à 34 ans, et les prestataires occasionnels

* EDSC, Tendances de long-terme dans les exclusions et les inadmissibilités (Ottawa: EDSC, Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2026).

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 le début 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*
- 3) travaillé un nombre minimal d'heures d'emploi assurable pendant la période de référence (variant de 420 à 700 heures, selon le taux de chômage régional où le prestataire résidait au moment de l'établissement de la demande)

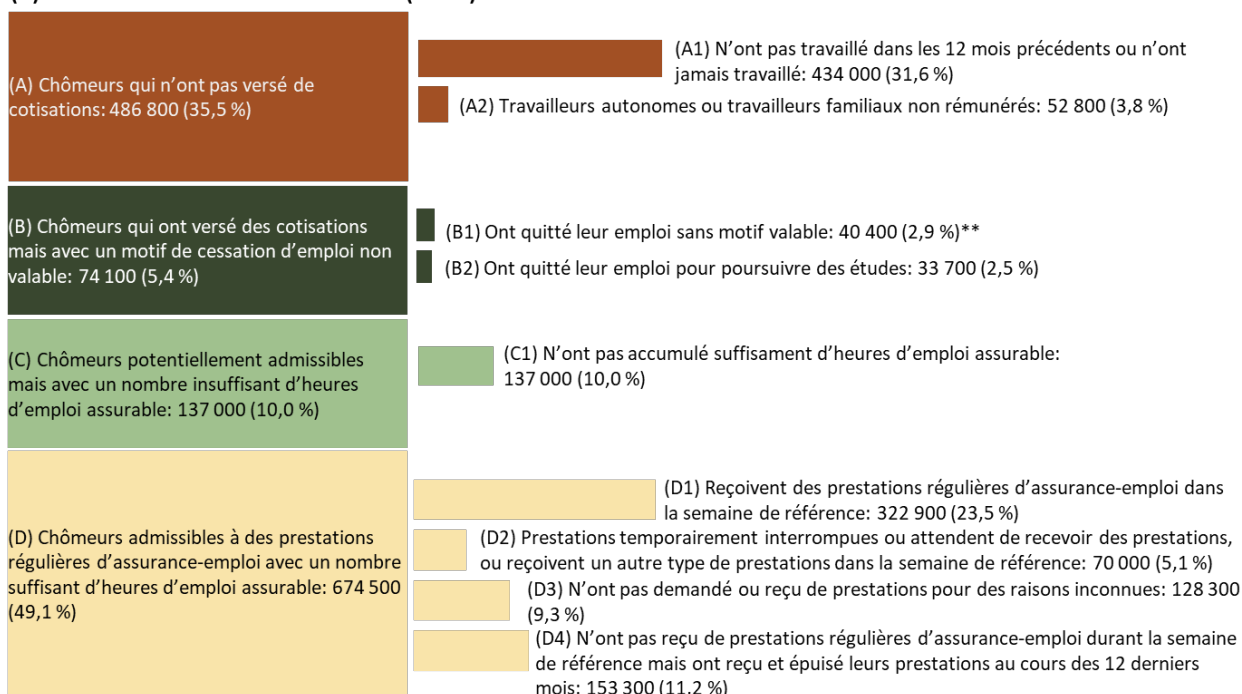
La présente sous-section donne un aperçu de la population de chômeurs au Canada pour 2024 en fonction de ces 3 critères d'admissibilité et présente des mesures de la couverture, de l'admissibilité et de l'accès aux prestations régulières d'assurance-emploi pour la population de chômeurs. Les résultats proviennent de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE)²⁶, 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 2.6.3](#)).

Le graphique 9 illustre la répartition de la population de chômeurs au Canada en 2024 selon leurs critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi. En moyenne, on comptait 1 372 400 chômeurs par mois au Canada en 2024. De ce nombre, 486 800 (35,5 %) 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 885 600 (64,5 %) autres chômeurs en 2024 avaient versé des cotisations d'assurance-emploi au cours des 12 mois précédant leur chômage et étaient couverts par le régime d'assurance-emploi.

²⁶ 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](#)

Graphique 9 : Répartition de la population de chômeurs selon l'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, 2024*

(U) Nombre total de chômeurs: 1 372 400 (100 %)



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

* 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, 2024.

Sur l'ensemble des chômeurs, 74 100 (5,4 %) 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 811 500 autres chômeurs (59,1 % 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 (10,0 % du total des chômeurs) n'avaient pas accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant leur période de référence. Les autres (49,1 % 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.

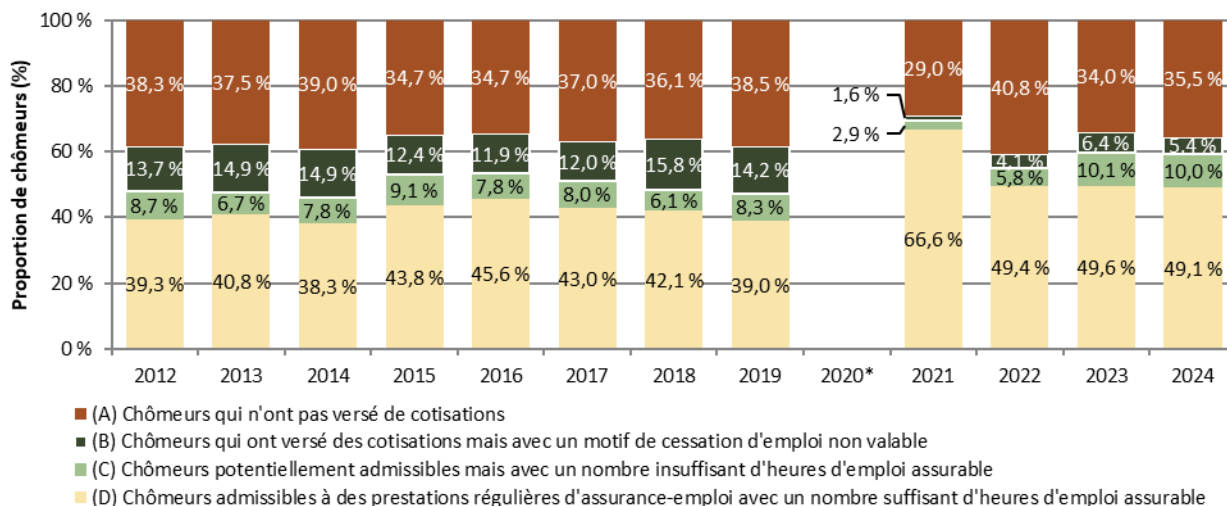
Bien que près de la moitié des chômeurs admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi ayant accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable aient touché des prestations régulières d'assurance-emploi au moment où ils ont été interrogés en 2024, certains ne les recevaient pas même s'ils y étaient admissibles (consulter le graphique 9). Parmi l'ensemble des chômeurs :

- 5,1 % avaient leurs prestations temporairement interrompues, attendaient de recevoir des prestations ou recevaient un autre type de prestations d'assurance-emploi que des prestations régulières
- 9,3 % n'ont pas demandé ou reçu de prestations pour des raisons inconnues
- 11,2 % avaient reçu et épuisé leurs prestations au cours des 12 derniers mois

Le graphique 10 illustre la répartition de la population de chômeurs selon leur admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi de 2012 à 2024. La répartition en 2024 est restée relativement semblable à celle de 2023. La proportion de chômeurs qui étaient admissibles à des prestations régulières d'assurance-emploi, puisqu'ils répondaient aux 3 critères d'admissibilité du régime d'assurance-emploi, est demeurée stable au cours des 3 dernières années, et restait plus élevée qu'avant la pandémie. Toutefois, parmi cette catégorie, la proportion de chômeurs qui n'avaient pas demandé ou reçu de prestations pour des raisons inconnues a augmenté de façon importante, passant de 3,9 % en moyenne entre 2017 et 2019, à 9,3 % en 2024²⁷. Par ailleurs, la proportion de chômeurs qui n'avaient pas payé de cotisations d'assurance-emploi a légèrement augmenté de 1,5 p.p., pour atteindre 35,5 % en 2024. Cette hausse était principalement occasionnée par une augmentation de la part de chômeurs qui n'avaient pas travaillé au cours des 12 mois précédents ou qui n'avaient jamais travaillé (31,6 % en 2024, en hausse par rapport à 28,8 % en 2023), laquelle peut être attribuée à l'assouplissement des conditions du marché du travail en 2024.

²⁷ Une analyse interne a examiné les chômeurs qui n'avaient pas demandé ou reçu de prestations pour des raisons inconnues à l'aide de l'ECAE de 2022 et 2023. Elle a démontré que, comparativement aux chômeurs qui avaient reçu des prestations régulières d'assurance-emploi, ils étaient habituellement plus jeunes, avec une expérience de travail récente, et étaient plus susceptibles d'avoir travaillé dans les industries productrices de services. Les raisons les plus fréquemment invoquées pour ne pas avoir demandé de prestations régulières d'assurance-emploi étaient parce qu'ils travaillent ou s'attendaient à retourner au travail, ou parce qu'ils ne connaissaient pas suffisamment le régime d'assurance-emploi.

Graphique 10 : Répartition de la population de chômeurs selon l'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, 2012 à 2024**



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

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

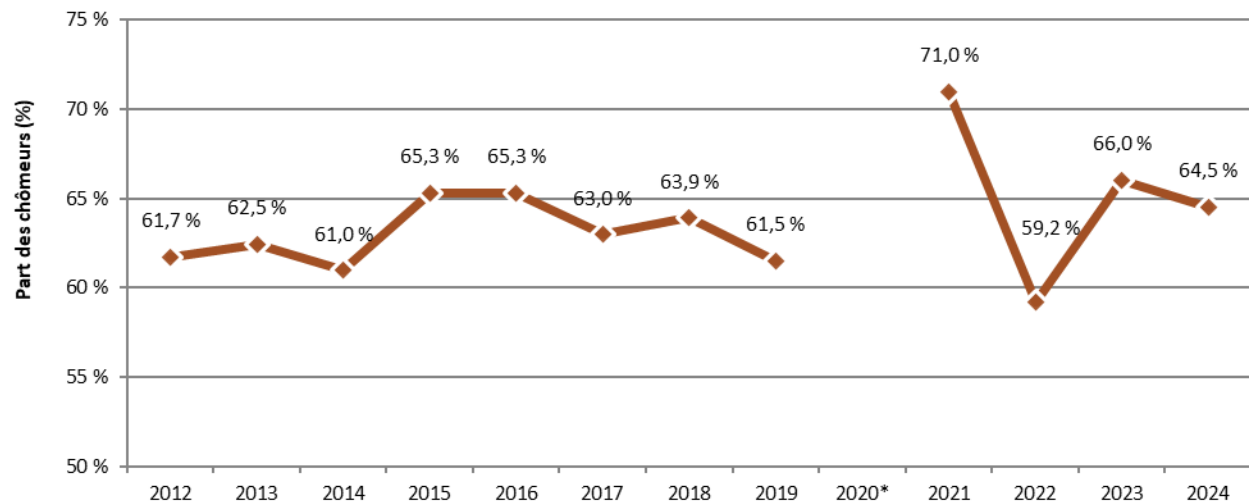
Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2012 à 2024.

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. Ainsi, le taux de couverture est calculé 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 2024, le taux de couverture était de 64,5 %, soit 1,5 p.p. plus faible que ce qui avait été observé en 2023 (66,0 %).

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 11). Le taux de couverture a légèrement diminué en 2024 par rapport à 2023 (-1,5 p.p.). Cela va à l'encontre de la tendance habituelle, mais pourrait s'expliquer par l'assouplissement des conditions du marché du travail dû en partie aux nouveaux entrants dans la population active à la recherche d'un emploi en 2024. Cela s'est traduit par une proportion relativement plus faible de chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi parmi tous les chômeurs en 2024 comparativement à 2023.

Graphique 11 : Taux de couverture des prestations régulières d'assurance-emploi pour la population de chômeurs, Canada, 2012 à 2024



* 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, 2012 à 2024.

Le tableau 16 présente les taux de couverture des prestations régulières d'assurance-emploi en 2024 selon la province²⁸, le genre, l'âge et le régime de travail précédent. Conformément à la tendance historique, les provinces de l'Atlantique ont généralement des taux de couverture plus élevés que le reste du pays. Cela peut s'expliquer par la composition des chômeurs, notamment la prévalence de l'emploi saisonnier dans cette région²⁹. La Saskatchewan et l'Ontario avaient les taux de couverture les plus bas en 2024 (52,9 % et 58,6 %, respectivement).

²⁸ L'ECAE n'effectue pas d'enquête sur les territoires en raison de la petite taille des échantillons.

²⁹ 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 2.2.6](#).

Tableau 16 : Taux de couverture des prestations régulières d'assurance-emploi pour la population de chômeurs selon la province, le genre, l'âge et le régime de travail précédent, Canada, 2019 à 2024*

Province	2019	2021	2022	2023	2024	Variation (points de %) 2023 à 2024
Terre-Neuve-et-Labrador	77,7 %	78,9 %	92,5 %	85,9 %	87,5 %	+1,6
Île-du-Prince-Édouard	81,8 %	94,2 %	100,0 % [‡]	79,9 % [‡]	79,6 %	-0,3
Nouvelle-Écosse	73,7 %	83,9 %	77,6 %	77,8 %	78,4 %	+0,6
Nouveau-Brunswick	76,1 %	86,5 %	92,3 %	84,6 %	64,4 %	-20,2
Québec	63,9 %	76,5 %	67,2 %	73,4 %	71,9 %	-1,5
Ontario	57,9 %	63,8 %	47,9 %	59,8 %	58,6 %	-1,2
Manitoba	59,5 %	73,8 %	60,3 % [‡]	60,7 %	73,4 %	+12,7
Saskatchewan	58,0 %	76,6 %	69,9 %	62,0 %	52,9 %	-9,1
Alberta	61,6 %	74,8 %	59,5 %	64,0 %	65,6 %	+1,6
Colombie-Britannique	58,5 %	72,0 %	59,8 %	70,1 %	66,4 %	-3,7
Genre						
Hommes	62,8 %	71,6 %	65,0 %	67,7 %	68,0 %	+0,3
Femmes	59,9 %	70,1 %	52,2 %	64,2 %	60,5 %	-3,7
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	57,9 %	54,9 %	50,5 %	61,9 %	48,2 %	-13,7
25 à 44 ans	59,4 %	73,2 %	59,6 %	66,6 %	67,8 %	+1,2
45 ans et plus	65,6 %	75,9 %	63,2 %	68,3 %	73,5 %	+5,2
Régime de travail précédent** (emploi rémunéré)						
Permanent	67,6 %	82,1 %	63,5 %	73,3 %	75,8 %	+2,5
Temps plein	66,1 %	82,7 %	66,5 %	74,1 %	77,8 %	+3,7
Temps partiel	72,7 %	82,6 %	55,9 %	72,4 %	63,3 %	-9,1
Non permanent	79,4 %	83,2 %	78,0 %	84,2 %	79,0 %	-5,2
Saisonnier***	88,2 %	88,1 %	89,6 %	94,8 %	86,6 %	-8,2
Autre atypique****	72,8 %	80,3 %	71,0 %	76,0 %	75,9 %	-0,1
Canada	61,5 %	71,0 %	59,2 %	66,0 %	64,5 %	-1,5

[‡] 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.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2019 à 2024.

Conformément à la tendance des années précédentes, le taux de couverture des hommes était plus élevé que celui des femmes en 2024. 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 2024.

Lorsque les chômeurs sont classés selon leur régime de travail précédent, il y a une plus forte proportion de chômeurs ayant occupé un emploi non permanent qui 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 plus 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 2024 de ceux qui avaient un emploi à temps partiel était inférieur à celui de ceux qui occupaient un emploi à temps plein. Parmi les chômeurs qui occupaient auparavant un

emploi non permanent, ceux qui avaient un emploi saisonnier avaient un taux de couverture plus élevé en 2024 que ceux qui occupaient un emploi atypique non saisonnier. Cela est conforme à la tendance historique.

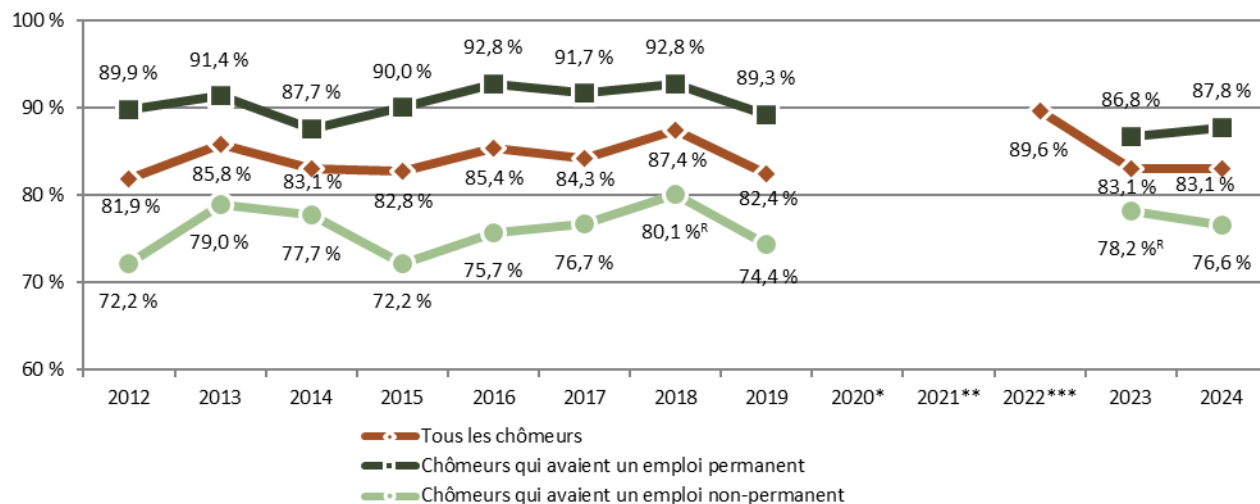
Admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi

Tel qu'il a été mentionné au début de la présente sous-section, les prestataires 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). Le taux d'admissibilité est exprimé comme la proportion de chômeurs ayant accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable parmi ceux qui répondent aux 2 autres critères d'admissibilité.

Comme l'indique la ligne « tous les chômeurs » du graphique 12, le taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi au Canada a varié de 81,9 % à 87,4 % au cours de la dernière décennie (excluant 2022). Le taux enregistré en 2024 était de 83,1 %, ce qui est inchangé par rapport à 2023. Lorsque les conditions du marché du travail s'assouplissent et que les taux de chômage augmentent, les normes d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi sont généralement plus faibles. Cela peut se traduire par une plus forte proportion de chômeurs admissibles aux prestations régulières étant donné qu'ils ont besoin de moins d'heures d'emploi assurable pour se qualifier. Cependant, cette proportion est restée inchangée en 2024 comparativement à 2023 malgré la hausse du taux de chômage national (5,4 % en 2023 contre 6,4 % en 2024)³⁰. Le taux d'admissibilité des chômeurs qui occupaient auparavant un emploi permanent a été historiquement plus élevé que celui des chômeurs qui occupaient auparavant un emploi non permanent.

³⁰ Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableau 10-14-0287-01.

Graphique 12 : Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi pour les chômeurs selon les caractéristiques de l'emploi précédent, Canada, 2012 à 2024



* 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.

** En raison des mesures temporaires de l'assurance-emploi liées à la pandémie de COVID-19 mises en place de septembre 2020 à septembre 2021, le taux d'admissibilité pour 2021 n'était pas comparable avec les autres années et n'a pas été diffusé par Statistique Canada.

*** Le taux d'admissibilité pour 2022 était plus élevé que celui des autres années. En raison des mesures temporaires de l'assurance-emploi liées à la pandémie de COVID-19 mises en place de septembre 2021 à septembre 2022, telles que le minimum de 420 heures d'emploi assurable pour être admissible à des prestations régulières d'assurance-emploi et le traitement simplifié des motifs de cessation d'emploi, le taux pour 2022 ne devrait pas être comparé directement avec celui des autres années.

^R Données révisées.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2012 à 2024.

Les taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi sont sensibles aux conditions économiques et aux tendances spécifiques de l'emploi pendant la période de référence, comme l'incidence de l'emploi à temps plein par rapport à l'emploi à temps partiel, et l'emploi permanent par rapport à l'emploi temporaire. Pour cette raison, il y a des variations importantes lorsque les chômeurs sont classés en fonction des caractéristiques régionales, démographiques et d'emploi antérieur.

Comme l'indique le tableau 17, les chômeurs de la Saskatchewan et du Manitoba avaient des taux d'admissibilité plus faibles comparativement à la moyenne nationale en 2024. Par ailleurs, les chômeurs des provinces de l'Atlantique avaient en général des taux d'admissibilité plus élevés.

Tableau 17 : Taux d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi pour les chômeurs selon la province, le genre, l'âge et le régime de travail précédent, Canada, 2017 à 2024*

Province	2017	2018	2019	2023	2024	Variation (points de %) 2023 à 2024
Terre-Neuve-et-Labrador	96,7 %	93,8 %	94,1 %	95,6 %	98,9 %	+3,3
Île-du-Prince-Édouard	94,3 %	98,2 %	97,0 %	96,1 % ^E	100,0 % ^E	+3,9
Nouvelle-Écosse	86,0 %	93,8 %	95,2 %	91,7 %	85,3 %	-6,4
Nouveau-Brunswick	93,1 %	94,0 %	96,7 %	87,6 %	89,6 %	+2,0
Québec	85,1 %	85,5 %	87,8 %	87,3 %	83,4 %	-3,9
Ontario	79,6 %	88,7 %	75,7 %	80,1 %	80,3 %	+0,2
Manitoba	84,9 %	83,1 %	79,1 % ^E	87,3 %	74,4 % ^E	-12,9
Saskatchewan	69,7 %	86,6 %	83,2 %	80,5 %	72,4 % ^E	-8,1
Alberta	85,2 %	79,6 %	84,1 %	74,7 %	85,8 %	+11,1
Colombie-Britannique	90,0 %	91,0 %	73,6 %	86,7 %	85,3 %	-1,4
Genre						
Hommes	85,8 %	88,3 %	84,7 %	88,6 %	86,6 %	-2,0
Femmes	82,1 %	86,1 %	79,5 %	76,4 %	78,4 %	+2,0
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	40,7 %	60,5 %	51,7 %	57,1 %	50,3 %	-6,8
25 à 44 ans	89,4 %	90,7 %	82,1 %	83,5 %	88,2 %	+4,7
45 ans et plus	90,2 %	90,5 %	91,4 %	95,1 %	92,4 %	-2,7
Régime de travail précédent (emploi rémunéré)						
Permanent	91,7 %	92,8 %	89,3 %	86,8 %	87,8 %	+1,0
Temps plein	94,5 %	93,6 %	94,2 %	95,4 %	94,9 %	-0,5
Temps partiel	69,3 %	86,0 % ^E	64,7 %	40,4 % ^E	39,1 %	-1,3
Non permanent	76,7 %	80,1 %	74,4 %	78,2 %	76,6 %	-1,6
Saisonnier**	86,7 %	82,0 %	83,5 %	80,7 %	81,5 %	+0,8
Autre atypique***	66,8 %	78,5 %	64,5 %	76,0 %	74,0 %	-2,0
Canada	84,3 %	87,4 %	82,4 %	83,1 %	83,1 %	0,0

^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.

En raison des mesures temporaires de l'assurance-emploi liées à la pandémie de COVID-19 mises en place de septembre 2020 à septembre 2022, les taux d'admissibilité pour 2021 et 2022 n'étaient pas comparables avec les autres années.

** 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.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi, 2017 à 2024.

Conformément à la tendance des années précédentes, le taux d'admissibilité des chômeurs était plus élevé que celui des chômeuses en 2024, ce qui peut être attribuable au fait qu'une proportion plus importante d'hommes occupent des postes à temps plein ou permanents ou les 2, tandis qu'une plus grande proportion de femmes travaillent à temps partiel ou occupent des emplois temporaires ou les 2. Les chômeuses sont donc moins susceptibles d'accumuler un nombre suffisant d'heures d'emploi assurable. En ce qui concerne les groupes d'âge, les jeunes chômeurs de 24 ans et moins continuaient d'afficher le taux d'admissibilité le plus bas en 2024 par rapport aux chômeurs âgés de 25 à 44 ans et aux chômeurs âgés de 45 ans et plus.

De plus, les chômeurs qui occupaient des emplois à temps partiel ou des emplois non permanents étaient moins susceptibles d'avoir accumulé le nombre requis d'heures d'emploi assurable en 2024 en raison de leur régime de travail, ce qui entraîne des taux d'admissibilité plus faibles par rapport à la moyenne nationale.

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

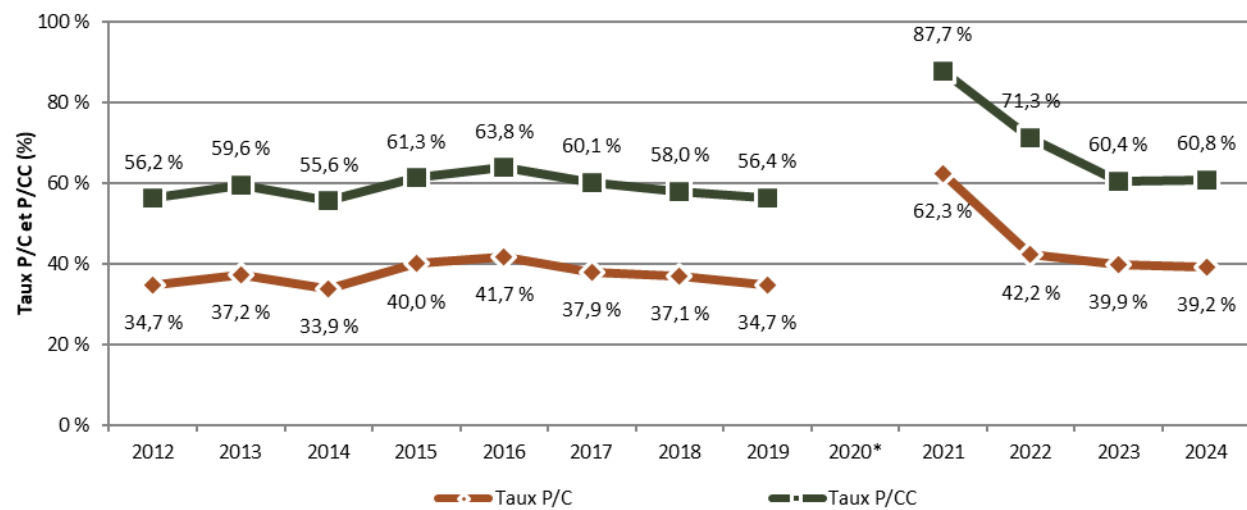
Le numérateur (P) et les dénominateurs (C et CC) des taux proviennent de l'ECAE. Le nombre de chômeurs qui ont reçu des prestations régulières d'assurance-emploi (P) incluent ceux qui ont reçu des prestations régulières au moment où ils ont été interrogés (y compris ceux pour qui leurs prestations ont été temporairement interrompues ou qui attendaient de recevoir des prestations) ainsi que ceux qui avaient reçu et épuisé leurs prestations régulières dans les 12 mois avant le moment où ils ont été interrogés afin d'inclure tous les prestataires au cours de l'année.

Le taux prestataires-chômeurs (P/C) est la proportion des chômeurs qui ont reçu des prestations régulières d'assurance-emploi parmi tous les chômeurs. Par conséquent, il comprend un segment important des chômeurs qui ne sont pas admissibles 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 motif de cessation d'emploi valable, et les travailleurs autonomes). Pour cette raison, le taux 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.

Le taux prestataires-chômeurs ayant cotisé à l'assurance-emploi (P/CC) est la proportion de chômeurs qui ont reçu des prestations régulières d'assurance-emploi parmi les chômeurs qui ont cotisé au régime d'assurance-emploi au cours des 12 mois précédents. Le taux 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 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. Par conséquent, ce taux permet une meilleure évaluation de l'accessibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi.

Le graphique 13 illustre les taux P/C et P/CC au cours de la période de 2012 à 2024. En 2024, le taux P/C était de 39,2 % et le taux P/CC était de 60,8 %, pratiquement inchangés par rapport à 2023 (39,9 % et 60,4 %, respectivement). En 2024, le nombre total de chômeurs qui ont reçu des prestations régulières d'assurance-emploi (P), de chômeurs (C), et de chômeurs qui ont cotisé à l'assurance-emploi (CC) ont tous augmenté à peu près au même rythme par rapport à l'année précédente. Par conséquent, les taux P/C et P/CC en 2024 sont restés similaires à ceux de 2023. À l'exception de 2021 et 2022, années où des mesures temporaires de l'assurance-emploi liées à la pandémie de COVID-19 élargissaient l'accès aux prestations d'assurance-emploi, les 2 taux d'accès sont demeurés relativement stables au cours de la dernière décennie.

Graphique 13 : Taux d'accès aux prestations régulières d'assurance-emploi, Canada, 2012 à 2024



* 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, 2012 à 2024.

2.2.3 Niveau des prestations régulières d'assurance-emploi

Le taux de prestations hebdomadaires auquel ont droit les prestataires admissibles est assujéti 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 maximum³¹. 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 de l'assurance-emploi où réside le prestataire au moment où la demande est établie (consulter la [sous-section 2.1.1](#) 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 peut 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 2.1.1](#) pour plus de détails). Les taux de prestations hebdomadaires présentés dans cette sous-section comprennent les montants du supplément familial versés aux prestataires qui y sont admissibles, si applicable. Bien que les montants versés puissent être réduits pour certains prestataires en vertu de la disposition relative au Travail pendant une période de prestations, les taux de prestations présentés dans cette sous-section reflètent les taux auquel ils avaient droit avant toute réduction.

Le tableau 18 présente le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires selon la province et le territoire en 2024-25. À l'échelle du Canada, les demandes de prestations régulières établies au cours de l'exercice financier ont eu un taux moyen de prestations hebdomadaires de 583 \$, une hausse par rapport au montant de 561 \$ en 2023-24 (+3,8 %). Comme dans les années précédentes, les demandes de prestations régulières établies dans les territoires ont reçu, en moyenne, les taux de prestations hebdomadaires les plus élevés au cours de 2024-25. À l'inverse, celles établies dans les provinces de l'Atlantique et au Manitoba ont affiché les taux les plus faibles au cours de la période examinée. Dans l'ensemble, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires a augmenté dans toutes les juridictions en 2024-25 par rapport à 2023-24, avec des taux de croissance variant de 2,2 % en Alberta à 6,0 % dans les Territoires du Nord-Ouest. Cette tendance est conforme aux hausses du taux maximum des prestations hebdomadaires et de la rémunération hebdomadaire nominale moyenne dans toutes les juridictions au cours de la même période (consulter le tableau 8 du [Chapitre 1](#)).

³¹ 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 61 500 \$ en 2023, 63 200 \$ en 2024 et 65 700 \$ en 2025. Par conséquent, le taux maximum de prestations hebdomadaires était de 650 \$ en 2023, de 668 \$ en 2024 et de 695 \$ en 2025.

Tableau 18 : Taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations régulières d'assurance-emploi selon la province ou le territoire, Canada, 2023-24 et 2024-25

Province ou territoire	2023-24	2024-25	Variation (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	537 \$	558 \$	+3,8 %
Île-du-Prince-Édouard	524 \$	545 \$	+3,9 %
Nouvelle-Écosse	519 \$	544 \$	+4,7 %
Nouveau-Brunswick	540 \$	562 \$	+4,1 %
Québec	567 \$	588 \$	+3,7 %
Ontario	563 \$	588 \$	+4,4 %
Manitoba	525 \$	543 \$	+3,4 %
Saskatchewan	550 \$	567 \$	+3,2 %
Alberta	577 \$	590 \$	+2,2 %
Colombie-Britannique	576 \$	596 \$	+3,5 %
Yukon	615 \$	635 \$	+3,2 %
Territoires du Nord-Ouest	598 \$	634 \$	+6,0 %
Nunavut	603 \$	627 \$	+3,9 %
Canada	561 \$	583 \$	+3,8 %

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

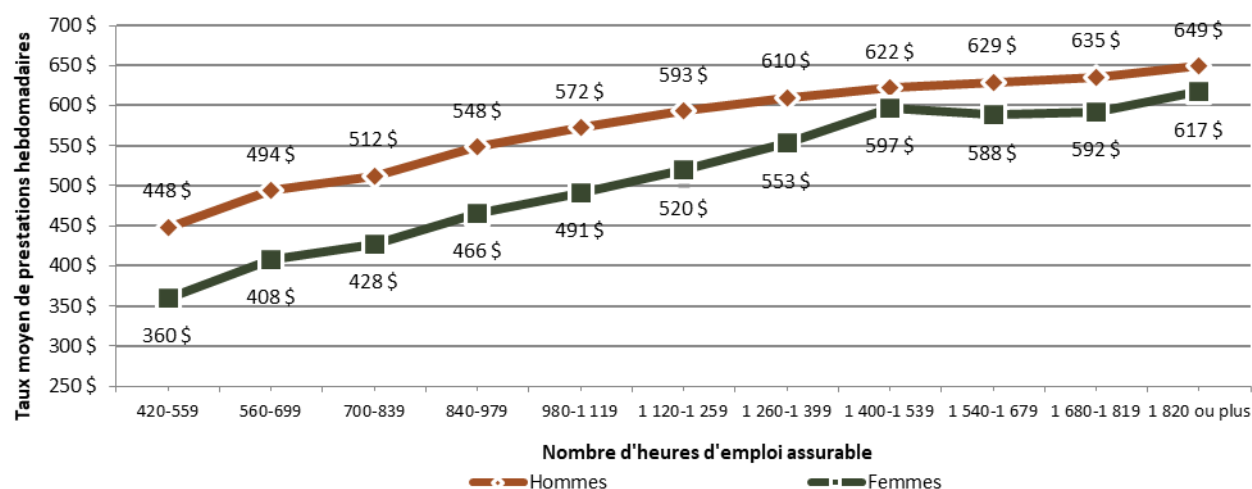
Consulter l'[annexe 2.5.3](#) pour plus de détails.

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

En ce qui concerne le genre, les hommes ont eu un taux moyen de prestations régulières hebdomadaires plus élevé (607 \$) que les femmes (546 \$) en 2024-25 (consulter l'[annexe 2.5.3](#)). Historiquement, cette tendance a toujours été observée. Proportionnellement, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires des femmes représentait 90,0 % de celui des hommes en 2024-25, comparativement à 88,8 % en 2023-24, ce qui demeure supérieur au ratio historique de 87,6 % enregistré en 2018-19. Cette hausse peut être attribuable au fait que la croissance du taux moyen de prestations régulières hebdomadaires des femmes a dépassé celle des hommes en 2024-25 par rapport à 2023-24 (+4,7 % et +3,2 %, respectivement).

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 durant la période de référence. Cet écart entre les genres était plus marqué à de plus faibles niveaux d'attachement au marché du travail, tel que catégorisé par le nombre d'heures d'emploi assurable. Comme l'illustre le graphique 14, le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires des femmes ayant accumulé 420 à 559 heures d'emploi assurable durant leur période de référence représentait 80,4 % de celui des hommes en 2024-25, tandis que pour celles ayant accumulé 1 820 heures et plus, ce ratio atteignait 95,1 %.

Graphique 14 : Taux moyen de prestations régulières hebdomadaires selon le genre et le nombre d'heures d'emploi assurable travaillées, Canada, 2024-25



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 résultats reposent sur 100 % des données.

Le tableau 19 présente le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires selon le groupe d'âge pour les hommes et les femmes en 2024-25. De façon générale, parmi les groupes d'âge, les prestataires âgés de 25 à 44 ans ont eu le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé au cours de la période examinée, tandis que les jeunes prestataires (ceux âgés de 24 ans et moins) ont affiché le taux le plus faible. En tenant compte à la fois du groupe d'âge et du genre, les hommes âgés de 45 à 54 ans ont reçu, en moyenne, le taux de prestations hebdomadaires le plus élevé (627 \$), alors que chez les femmes, ce sont les prestataires âgées de 25 à 44 ans qui ont reçu le taux le plus élevé (563 \$). De plus, l'écart entre les hommes et les femmes était plus important chez les jeunes prestataires: dans ce groupe d'âge, les hommes recevaient en moyenne 75 \$ de plus par semaine en prestations régulières hebdomadaires que les femmes.

Tableau 19 : Taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations régulières d'assurance-emploi selon le groupe d'âge et le genre, Canada, 2024-25

Catégorie d'âge	Hommes	Femmes	Tous les prestataires
24 ans et moins	555 \$	480 \$	533 \$
25 à 44 ans	618 \$	563 \$	597 \$
45 à 54 ans	627 \$	557 \$	595 \$
55 ans et plus	593 \$	523 \$	565 \$
Canada	607 \$	546 \$	583 \$

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 résultats reposent sur 100 % des données.

Parmi les différentes catégories de prestataires, les travailleurs de longue date ont reçu le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires le plus élevé (624 \$) en 2024-25, tandis que les prestataires occasionnels ont reçu le taux le plus faible (564 \$) (consulter le tableau 20). Par rapport à l'exercice précédent, toutes les catégories de prestataires ont enregistré une hausse de leur taux moyen de prestations hebdomadaires en 2024-25, les prestataires occasionnels ayant connu la plus forte croissance (+6,0 %).

Tableau 20 : Taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations régulières d'assurance-emploi selon la catégorie de prestataires, Canada, 2023-24 et 2024-25

Catégorie de prestataires	2023-24	2024-25	Variation (%)
Travailleurs de longue date	601 \$	624 \$	+3,7 %
Prestataires occasionnels	543 \$	564 \$	+3,8 %
Prestataires fréquents	567 \$	589 \$	+3,7 %
Canada	561 \$	583 \$	+3,8 %

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

Consulter l'[annexe 2.5.3](#) pour plus de détails.

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

Le tableau 21 présente la proportion des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies qui ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires. En 2024-25, 50,9 % des demandes de prestations ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires, soit une proportion supérieure à celle enregistrée en 2023-24 (48,8 %), ainsi qu'à la proportion historique de 49,1 % observée en 2018-19. La part des demandes de prestations régulières recevant le taux maximum de prestations hebdomadaires en 2024-25 était plus élevée dans les territoires et plus faible dans les provinces de l'Atlantique et au Manitoba. Ces résultats suivent la même tendance que celle observée pour le taux moyen de prestations régulières hebdomadaires selon la région.

Tableau 21 : Proportion des prestataires recevant le taux maximum de prestations régulières hebdomadaires selon la province ou le territoire, le genre, l'âge et la catégorie de prestataires, Canada, 2023-24 et 2024-25

Province ou territoire	2023-24	2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	44,8 %	45,7 %
Île-du-Prince-Édouard	31,2 %	31,9 %
Nouvelle-Écosse	36,5 %	37,8 %
Nouveau-Brunswick	34,7 %	36,7 %
Québec	50,6 %	52,2 %
Ontario	48,3 %	53,5 %
Manitoba	36,7 %	36,4 %
Saskatchewan	47,5 %	47,0 %
Alberta	58,7 %	56,6 %
Colombie-Britannique	53,0 %	53,1 %
Yukon	72,4 %	73,4 %
Territoires du Nord-Ouest	67,6 %	73,2 %
Nunavut	72,2 %	70,6 %
Genre		
Hommes	60,1 %	60,6 %
Femmes	31,5 %	36,1 %
Catégorie d'âge		
24 ans et moins	31,5 %	31,7 %
25 à 44 ans	54,3 %	55,5 %
45 à 54 ans	51,4 %	55,4 %
55 ans et plus	43,0 %	45,8 %
Catégorie de prestataires		
Travailleurs de longue date	64,2 %	67,5 %
Prestataires occasionnels	42,0 %	43,7 %
Prestataires fréquents	50,7 %	51,9 %
Canada	48,8 %	50,9 %

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 résultats reposent sur 100 % des données.

De manière similaire aux années précédentes, la proportion de demandes de prestations régulières recevant le taux maximum de prestations hebdomadaires était beaucoup plus élevée pour les hommes (60,6 %) que pour les femmes (36,1 %) en 2024-25. Cette différence s'explique en grande partie par le fait qu'une part importante de femmes occupent des emplois à temps partiel par rapport aux hommes, ce qui entraîne généralement une rémunération assurable hebdomadaire moyenne plus faible.

En ce qui concerne les groupes d'âge, les prestataires âgés de 25 à 44 ans et 45 à 54 ans ont affiché la plus grande proportion de demandes de prestations recevant le taux maximum de prestations hebdomadaires (55,5 % et 55,4 %) en 2024-25, tandis que les jeunes prestataires (24 ans et moins) ont affiché la proportion la plus faible (31,7 %). Parmi les différentes catégories de prestataires, les travailleurs de longue date ont affiché la plus grande proportion de demandes recevant le taux maximum de prestations hebdomadaires (67,5 %), tandis que les prestataires occasionnels ont enregistré le taux le plus faible (43,7 %).

Le tableau 22 présente la répartition des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies selon différents groupes de taux hebdomadaires de prestations. Les résultats montrent que la majorité (53,7 %) des demandes établies en 2024-2025 ont reçu un taux hebdomadaire de 651 \$ et plus. Cette proportion concorde avec la tendance observée pour la part de demandes de prestations établies recevant un taux maximum de prestations hebdomadaires au Canada (668 \$ en 2024 et 695 \$ en 2025). Ensuite, 14,7 % des demandes ont reçu un taux entre 501 \$ et 600 \$, et 13,3 % ont affiché un taux entre 401 \$ et 500 \$. En moyenne, 11,4 % des demandes ont affiché un taux hebdomadaire de 400 \$ et moins, tandis que seulement 6,8 % de demandes ont reçu un taux se situant entre 601 \$ et 650 \$.

Tableau 22 : Proportion des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le regroupement du taux moyen de prestations hebdomadaires, Canada, 2024-25

Catégorie	2024-25
400 \$ et moins	11,4 %
401 \$ à 500 \$	13,3 %
501 \$ à 600 \$	14,7 %
601 \$ à 650 \$	6,8 %
651 \$ et plus	53,7 %
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 résultats reposent sur 100 % des données.

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 complétées³² au cours de l'exercice financier. Les statistiques portant sur l'exercice examiné représentent des estimations préliminaires et pourraient être révisées plus tard.

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 de semaines de prestations auxquelles les prestataires ont droit varie entre 14 et 45 semaines et est déterminé par le nombre d'heures d'emploi assurable qu'ils ont accumulées au cours de leur période de référence³³ et le taux de chômage dans la région de l'assurance-emploi où ils habitent au moment de l'établissement de la demande (consulter l'[annexe 2.2](#) pour la table d'admissibilité).

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 (420 à 700 heures) et le nombre maximal de semaines payables (14 à 45 semaines) varient selon le taux de chômage mensuel dans la région de l'assurance-emploi où vit le prestataire. 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 le prestataire a droit sont ajustés en conséquence³⁴.

Le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi qu'un individu 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 il 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
- est passé aux prestations spéciales de l'assurance-emploi, ou
- est inadmissible aux prestations régulières parce qu'il n'était pas disponible pour travailler pendant sa période de prestations³⁵

Le nombre de semaines d'admissibilité aux prestations régulières est différent d'un prestataire à l'autre. Afin de comparer la durée des prestations régulières utilisées indépendamment du nombre de semaines d'admissibilité, la proportion de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées par les prestataires est aussi examinée. Cette proportion correspond au nombre de semaines de prestations

³² Les demandes de prestations complétées incluent celles qui sont terminées et celles qui sont en dormance et étaient encore inactives en date du mois d'août de l'exercice financier suivant.

³³ 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.

³⁴ Le nombre de semaines de prestations auxquelles un prestataire a droit ne change pas, même si ce dernier va habiter dans une autre région de l'assurance-emploi après le début de la période de prestations.

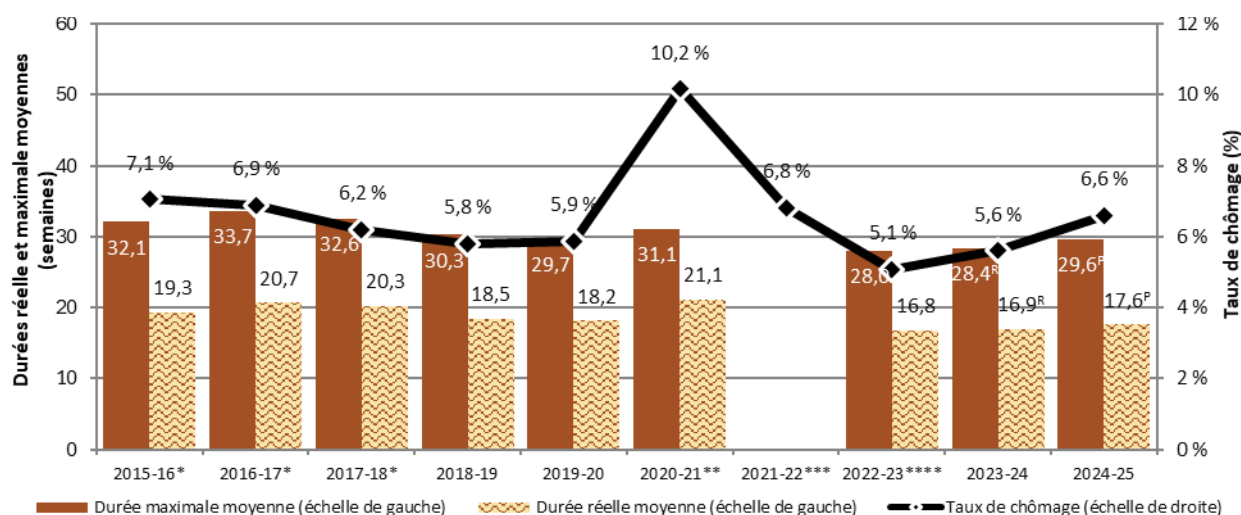
³⁵ Afin de continuer à recevoir les prestations régulières d'assurance-emploi, les prestataires doivent prouver qu'ils sont capables de travailler et disponibles à cette fin et incapables d'obtenir un emploi convenable pour chaque jour de travail de leur demande de prestations.

régulières d'assurance-emploi reçues par les prestataires en proportion du nombre maximal de semaines auxquelles ils avaient droit.

Durée des prestations régulières d'assurance-emploi

Comme le montre le graphique 15, la durée maximale moyenne des demandes de prestations régulières complétées est passée de 28,4 semaines en 2023-24 à 29,6 semaines en 2024-25 (+4,2 % ou +1,2 semaine). La durée réelle moyenne a également augmenté, passant de 16,9 semaines en 2023-24 à 17,6 semaines en 2024-25 (+4,0 % ou +0,7 semaine). La hausse de la durée maximale et de la durée réelle est attribuable en partie au taux de chômage plus élevé observé en 2024-25 par rapport à 2023-24.

Graphique 15 : Durées maximale et réelle moyennes des demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi complétées et taux de chômage, Canada, 2015-16 à 2024-25



Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ en 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 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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données administratives pour 2015-16 à 2020-21 et 100 % des données administratives pour 2022-23 à 2024-25 (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 proportion moyenne de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées pour les demandes de prestations complétées a légèrement diminué, passant de 62,7 % en 2023-24 à 62,2 % en 2024-25. Cette proportion était également inférieure à celle observée pour les demandes complétées en 2022-23 (64,1 %).

Durée des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon la province ou le territoire, le genre, l'âge, la catégorie de prestataires et l'industrie

La durée des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées en 2024-25 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 2024-25, comme l'indique le tableau 23. 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 (36,6 semaines pour les 2 provinces). Ces durées maximales considérablement plus élevées que la moyenne nationale (29,6 semaines) peuvent s'expliquer en partie par les taux de chômage élevés observés dans ces régions (le taux de chômage était de 10,1 % à Terre-Neuve-et-Labrador et 8,3 % au Nunavut en 2024-25)³⁶. Ces 2 juridictions avaient aussi les durées réelles moyennes les plus élevées (25,9 semaines et 26,3 semaines, respectivement) et, parmi les proportions moyennes de semaines de prestations régulières utilisées les plus élevées (72,8 % et 72,0 %, respectivement) (consulter le tableau 24 pour les proportions de semaines de prestations régulières utilisées). En comparaison, parmi les provinces, les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies en Colombie-Britannique et au Québec avaient les durées maximales moyennes les plus faibles (27,9 semaines et 28,4 semaines, respectivement) correspondant aux faibles taux de chômage généralement observés dans ces provinces. Les demandes de prestations établies au Québec (15,1 semaines) et en Colombie-Britannique (16,9 semaines) enregistraient aussi les durées réelles moyennes les plus faibles parmi les provinces en 2024-25. Cela s'est traduit par une proportion moyenne de semaines de prestations régulières utilisées relativement faible dans ces provinces. Les Territoires du Nord-Ouest sont passés de la deuxième durée réelle moyenne la plus faible en 2023-24 (15,4 semaines) à l'une des plus élevées en 2024-25 (22,1 semaines). Il s'agit d'une augmentation de 43,3 % (ou +6,7 semaines) et ce, malgré un taux de chômage relativement faible de 5,4 % en 2024-25. Cette hausse s'est aussi reflétée dans la proportion moyenne de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées, qui est passée de 55,6 % à 73,9 % (+18,3 p.p.).

³⁶ Statistique Canada, Enquête sur la population active, Tableaux 14-10-0287-01 et 14-10-0292-01.

Tableau 23 : Durées maximale et réelle moyennes des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées par province ou territoire, genre, âge et catégorie de prestataires, Canada, 2023-24 et 2024-25

Province ou territoire	Durée maximale moyenne (semaines) 2023-24	Durée maximale moyenne (semaines) 2024-25 ^p	Variation (%) de la durée maximale moyenne	Durée réelle moyenne (semaines) 2023-24 ^r	Durée réelle moyenne (semaines) 2024-25 ^p	Variation (%) de la durée réelle moyenne
Terre-Neuve-et-Labrador	36,7	36,6	-0,2 %	26,3	25,9	-1,4 %
Île-du-Prince-Édouard	31,1 ^r	33,0	+6,0 %	21,5	22,0	+2,2 %
Nouvelle-Écosse	30,6	31,9	+4,4 %	21,2	21,2	-0,2 %
Nouveau-Brunswick	30,9	32,1	+3,7 %	21,8	21,7	0,0 %
Québec	27,4 ^r	28,4	+3,6 %	14,6	15,1	+3,5 %
Ontario	27,4	29,3	+6,9 %	16,0	17,5	+9,0 %
Manitoba	28,6	29,3	+2,3 %	17,6	17,9	+1,5 %
Saskatchewan	30,6	31,1	+1,7 %	19,2	19,2	+0,3 %
Alberta	28,8 ^r	30,5	+5,7 %	17,0	17,9	+4,9 %
Colombie-Britannique	27,3	27,9	+2,5 %	16,5	16,9	+2,6 %
Yukon	27,5	27,6	+0,4 %	18,2	18,1	-0,8 %
Territoires du Nord-Ouest	30,4 ^r	31,0	+2,0 %	15,4	22,1	+43,3 %
Nunavut	37,6 ^r	36,6	-2,6 %	26,7	26,3	-1,3 %
Genre						
Hommes	29,2	30,4	+4,2 %	17,4	18,0	+3,7 %
Femmes	27,3	28,4	+4,2 %	16,2	16,9	+4,3 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	26,8	27,8	+3,7 %	15,3	15,6	+2,3 %
25 à 44 ans	28,7	29,9	+4,3 %	16,1	16,8	+4,8 %
45 à 54 ans	29,1	30,3	+4,2 %	16,9	17,6	+4,1 %
55 ans et plus	28,0	29,2	+4,5 %	19,1	19,8	+3,4 %
Catégorie de prestataires de l'assurance-emploi						
Travailleurs de longue date	31,3 ^r	32,3	+3,2 %	14,3	15,5	+8,0 %
Prestataires occasionnels	27,4	28,6	+4,6 %	16,5	17,3	+4,8 %
Prestataires fréquents	28,1 ^r	29,3	+4,1 %	20,8	21,0	+1,0 %
Canada	28,4^r	29,6	+4,2 %	16,9	17,6	+4,0 %

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

^p Données préliminaires.

^r Données révisées.

Consulter l'[annexe 2.5](#) pour plus de détails sur la durée réelle moyenne.

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

Tableau 24 : Proportion des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées par province ou territoire, genre, âge et catégorie de prestataires, Canada, 2023-24 et 2024-25

Province ou territoire	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (points de %)
Terre-Neuve-et-Labrador	73,6 %	72,8 %	-0,8
Île-du-Prince-Édouard	72,1 %	69,0 %	-3,2
Nouvelle-Écosse	72,4 %	69,2 %	-3,2
Nouveau-Brunswick	73,7 %	70,8 %	-2,8
Québec	58,1 %	57,5 %	-0,6
Ontario	61,6 %	62,2 %	+0,5
Manitoba	64,0 %	63,2 %	-0,8
Saskatchewan	65,5 %	64,4 %	-1,2
Alberta	62,3 %	61,4 %	-0,8
Colombie-Britannique	63,7 %	63,2 %	-0,5
Yukon	70,2 %	69,1 %	-1,1
Territoires du Nord-Ouest	55,6 %	73,9 %	+18,3
Nunavut	71,8 %	72,0 %	+0,2
Genre			
Hommes	63,6 %	62,7 %	-0,9
Femmes	61,5 %	61,3 %	-0,2
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	60,7 %	59,5 %	-1,1
25 à 44 ans	59,2 %	59,1 %	-0,1
45 à 54 ans	60,8 %	60,4 %	-0,4
55 ans et plus	71,3 %	70,2 %	-1,1
Catégorie de prestataires de l'assurance-emploi			
Travailleurs de longue date	47,6 %	49,6 %	+2,0
Prestataires occasionnels	63,3 %	62,9 %	-0,4
Prestataires fréquents	77,2 %	74,7 %	-2,5
Canada	62,7 %	62,2 %	-0,6

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

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

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

La durée maximale moyenne des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées en 2024-25 était plus basse pour les femmes (28,4 semaines) que pour les hommes (30,4 semaines) en partie parce qu'elles sont plus susceptibles d'avoir un travail à temps partiel et d'accumuler moins d'heures d'emploi assurable. Les femmes ont aussi utilisé, en moyenne, moins de semaines de prestations régulières comparativement aux hommes en 2024-25 (16,9 semaines et 18,0 semaines, respectivement). Du point de vue de la proportion, les femmes ont utilisé en moyenne une plus faible part de leurs semaines d'admissibilité aux prestations régulières que les hommes en 2024-25 (61,3 % pour les femmes par rapport à 62,7 % pour les hommes).

En ce qui concerne les groupes d'âge, les prestataires âgés de 24 ans et moins avaient la durée maximale moyenne la plus faible (27,8 semaines) et la durée réelle moyenne la plus faible (15,6 semaines) pour les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées en 2024-25. De façon similaire aux femmes, cela est en partie attribuable au fait que ce groupe d'âge est plus susceptible d'avoir un travail à temps partiel et d'accumuler moins d'heures d'emploi assurable. En comparaison, les prestataires âgés de 55 ans et plus utilisaient en moyenne le plus grand nombre de semaines de prestations régulières (19,8 semaines) et la plus grande proportion de leurs semaines d'admissibilité aux prestations régulières (70,2 %) en 2024-25.

En ce qui a trait aux catégories de prestataires, 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 2024-25 (32,3 semaines, 28,6 semaines et 29,3 semaines, respectivement). En moyenne, les prestataires occasionnels et fréquents ont utilisé plus de semaines de prestations régulières que les travailleurs de longue date. Cela s'est reflété dans leur proportion moyenne de semaines de prestations régulières utilisées, puisque les prestataires fréquents (74,7 %) et occasionnels (62,9 %) ont utilisé une proportion plus élevée de semaines de prestations régulières que les travailleurs de longue date (49,6 %) en 2024-25. 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. Toutefois, la durée moyenne réelle des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées par les travailleurs de longue date a augmenté de 8,0 % (+1,1 semaine) en 2024-25 par rapport à 2023-24.

Par industrie, les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées en 2024-25 pour lesquelles la durée réelle moyenne était la plus élevée provenaient des industries de la Finance, assurances, services immobiliers et de location (21,1 semaines), l'Agriculture, foresterie, pêche et chasse (20,8 semaines), et du Commerce de gros et de détail (20,4 semaines). Ces industries utilisaient aussi en moyenne une plus grande part de leurs semaines d'admissibilité aux prestations régulières que la moyenne nationale (69,6 %, 73,9 % et 69,7 %, respectivement). À l'inverse, les demandes établies par des prestataires des Services d'enseignement avaient la durée réelle moyenne la plus faible (10,7 semaines) et la proportion moyenne de semaines de prestations régulières utilisées la plus faible (43,3 %) 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](#)). La plus forte augmentation de la durée réelle moyenne des demandes de prestations régulières de l'assurance-emploi complétées en 2024-25 par rapport à 2023-24 a été observée dans l'industrie de l'Information, culture et loisirs (+1,5 semaine ou +8,5 %).

Proportion de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées selon le nombre maximum de semaines de prestations, le taux de chômage dans la région de l'assurance-emploi et le travail pendant une période de prestations

Au même titre que la durée des prestations régulières d'assurance-emploi, quelques facteurs peuvent influencer sur la proportion du nombre maximal de semaines de prestations utilisées par les prestataires, tels que le nombre d'heures d'emploi assurable, le taux de chômage régional et le travail pendant une période de prestations.

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.

Comme le montre le tableau 25, pour les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées en 2024-25, en moyenne, les prestataires avec moins de semaines d'admissibilité (entre 14 et 19 semaines) ont utilisé 81,5 % des semaines auxquelles ils avaient droit comparativement aux prestataires qui avaient le plus grand nombre de semaines d'admissibilité (45 semaines) qui n'ont utilisé que 46,7 % de leurs semaines de prestations.

Tableau 25 : Proportion des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi utilisées selon le nombre maximum de semaines de prestations, le taux de chômage dans la région de l'assurance-emploi et le travail pendant une période de prestations, Canada, 2023-24 et 2024-25

Nombre de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi auxquelles le prestataire est admissible	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (points de %)
De 14 à 19 semaines	82,1 %	81,5 %	-0,7
De 20 à 24 semaines	71,7 %	71,7 %	0,0
De 25 à 29 semaines	60,1 %	61,1 %	+1,0
De 30 à 34 semaines	56,9 %	56,4 %	-0,4
De 35 à 39 semaines	51,2 %	55,6 %	+4,5
De 40 à 44 semaines	46,2 %	43,5 %	-2,7
45 semaines	49,6 %	46,7 %	-2,8
Taux de chômage dans la région de l'assurance-emploi			
6,0 % ou moins	61,5 %	62,2 %	+0,6
Entre 6,1 % et 8,0 %	61,1 %	61,1 %	0,0
Entre 8,1 % et 10,0 %	61,9 %	57,4 %	-4,5
Entre 10,1 % et 13,0 %	74,4 %	73,4 %	-1,0
13,1 % ou plus	71,8 %	66,7 %	-5,0
État de travail pendant une période de prestations d'assurance-emploi			
Ne travaille pas pendant une période de prestations	67,4 %	66,3 %	-1,1
Travaille pendant une période de prestations	57,1 %	56,5 %	-0,5
Canada	62,7 %	62,2 %	-0,6

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

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

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

Inversement, de plus grandes proportions de semaines d'admissibilité utilisées sont habituellement associées à des régions 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 complétées en 2024-25, celles provenant de régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage est plus faible (6 % ou moins) ont utilisé en moyenne 62,2 % de leurs semaines de prestations, tandis celles provenant de régions de l'assurance-emploi ayant un taux de chômage plus élevé (13,1 % ou plus) ont utilisé en moyenne 66,7 % de leurs semaines de prestations.

Les prestataires qui travaillent pendant une période de prestations utilisent habituellement une proportion moins élevée de leurs semaines de prestations, puisqu'ils peuvent avoir un niveau de participation au marché du travail plus élevé et peuvent aussi 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 celle des prestataires qui n'ont pas travaillé pendant une période de prestations (en moyenne 56,5 % versus 66,3 %, respectivement, en 2024-25)³⁷.

³⁷ Consulter la [sous-section 2.2.7](#) pour une analyse détaillée de la disposition sur le travail pendant une période de prestations.

2.2.5 Épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi

La présente sous-section examine les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi qui prennent fin soit lorsque toutes les semaines de prestations auxquelles le prestataire a droit ont été versées, ou lorsque la période de prestations se termine avant que toutes les semaines auxquelles le prestataire a droit aient été versées. 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 l'exercice financier. Les statistiques portant sur l'exercice examiné représentent des estimations préliminaires et pourraient être révisées plus tard.

Tel qu'il est mentionné à la [sous-section 2.2.4](#), le nombre de semaines d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi, qui varie entre 14 et 45 semaines, 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 particulières³⁸.

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 donne 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 versées. Dans ce cas, à moins que le prestataire n'ait cessé de produire des rapports bimensuels au titre de l'assurance-emploi³⁹, la période de prestations de la demande est considérée comme étant épuisée.

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. Le restaurant ferme définitivement et il est mis à pied le 13 octobre 2023. À la suite de la cessation d'emploi, David demande des prestations régulières d'assurance-emploi. 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

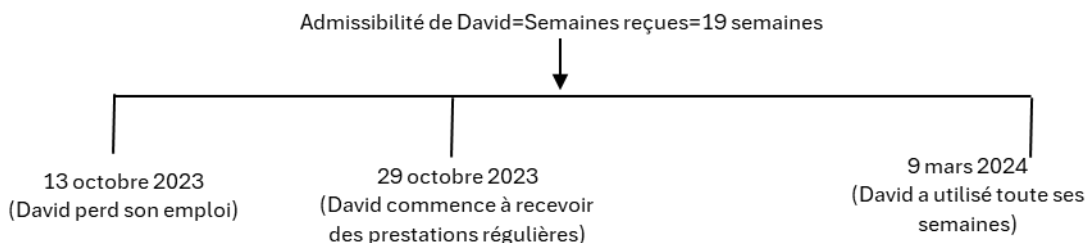
³⁸ Pour de plus amples renseignements, consultez l'article 10 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

³⁹ 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.

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 22 octobre 2023 pour une durée de 52 semaines. Après le délai de carence d'une semaine, David commence à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi à partir de la semaine du 29 octobre 2023.

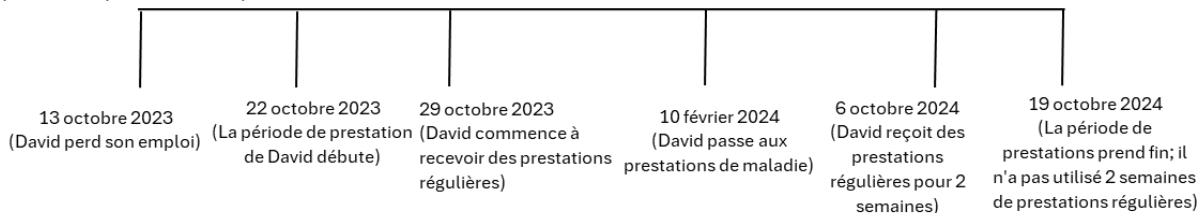
Scénario : Épuisement des semaines de prestations

David est incapable de trouver un emploi convenable pour la totalité de ses 19 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi. À compter du 9 mars 2024, il a épuisé ses semaines de prestations régulières d'assurance-emploi, 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 commence à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi dans la semaine commençant le 29 octobre 2023 et continue pendant les 15 semaines suivantes jusqu'au 10 février 2024. À ce moment-là, David devient malade et est incapable de travailler, il change donc pour des prestations de maladie d'assurance-emploi. À compter du 10 août 2024, il a touché la totalité des 26 semaines de prestations de maladie. L'état de santé de David s'améliore et à partir du 6 octobre 2024, il est capable de travailler et disponible pour le faire, mais est incapable de trouver un emploi convenable. Il demande des prestations régulières d'assurance-emploi pour 2 semaines avant que sa période de prestations se termine le 19 octobre 2024. 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. Étant donné que la période de prestations ne peut pas être prolongée, il a épuisé sa période de prestations. Ceci est illustré ci-dessous.

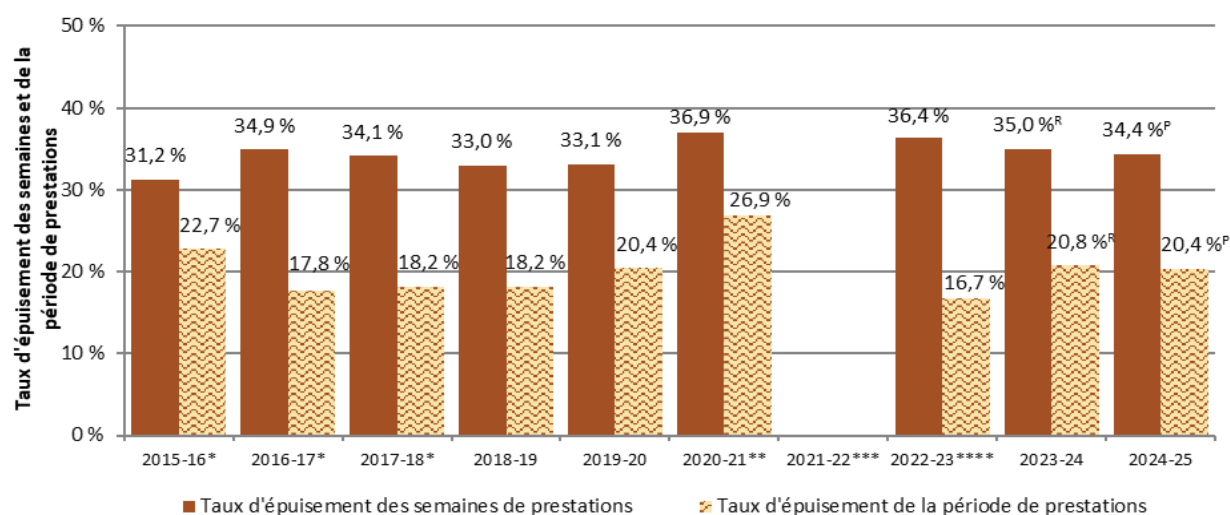


Épuisement des semaines de prestations régulières d'assurance-emploi

De l'ensemble des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées en 2024-25, 34,4 % ont épuisé les semaines de prestations régulières auxquelles les prestataires avaient droit, une diminution de 0,6 p.p. par rapport aux demandes de prestations complétées en 2023-24 (consulter le graphique 16). Les taux d'épuisement des semaines de prestations en 2023-24 et 2024-25 étaient plus faibles que ceux enregistrés en 2020-21 (36,9 %) et 2022-23 (36,4 %) lesquels ont vraisemblablement

été touchés par le ralentissement économique attribuable à la pandémie de COVID-19 et les mesures temporaires de l'assurance-emploi introduites pour faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi, respectivement. En revanche, les taux d'épuisement des semaines de prestations en 2023-24 et 2024-25 étaient supérieurs aux taux d'épuisement des semaines de prestations observés avant la pandémie (33,1 % en moyenne sur la période 2018-19 et 2019-20). Cela peut s'expliquer en partie par l'augmentation du taux de chômage national durant ces 2 exercices financiers – passant de 5,1 % en avril 2023 à 6,7 % en mars 2025 – faisant en sorte qu'il était plus difficile pour les chômeurs de se trouver un emploi. De plus, les taux d'épuisement des semaines de prestations plus élevés peuvent aussi s'expliquer par la durée maximale moyenne plus faible des demandes de prestations complétées en 2023-24 et 2024-25 que celle des demandes de prestations complétées avant la pandémie tel qu'illustré dans le graphique 15 de la [sous-section 2.2.4](#).

Graphique 16 : 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, Canada, 2015-16 à 2024-25



Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ en 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 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, leurs taux d'épuisement ne sont donc pas comparables à ceux 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.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2015-16 à 2020-21 et 100 % des données pour 2022-23 à 2024-25.

Toutes les provinces et tous les territoires ont enregistré des taux d'épuisement des semaines de prestations supérieurs à la moyenne nationale pour les demandes de prestations complétées en 2024-25, à l'exception du Québec. Comme le montre le tableau 26, malgré la baisse du niveau national, le taux d'épuisement des semaines de prestations a augmenté pour 3 juridictions en 2024-25 par rapport à 2023-24 : dans les Territoires du Nord-Ouest (+16,1 p.p.), en Ontario (+1,4 p.p.) et au Nunavut (+0,4 p.p.).

Tableau 26 : 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 selon la province ou le territoire, le genre, l'âge et la catégorie de prestataire, Canada, 2023-24 et 2024-25

Province ou territoire	Taux d'épuisement des semaines de prestations 2023-24 ^R	Taux d'épuisement des semaines de prestations 2024-25 ^P	Variation (points de %) du taux d'épuisement des semaines de prestations	Taux d'épuisement de la période de prestations 2023-24 ^R	Taux d'épuisement de la période de prestations 2024-25 ^P	Variation (points de %) du taux d'épuisement de la période de prestations
Terre-Neuve-et-Labrador	40,9 %	39,6 %	-1,3	36,7 %	36,6 %	-0,2
Île-du-Prince-Édouard	43,4 %	37,3 %	-6,1	27,2 %	30,4 %	+3,2
Nouvelle-Écosse	44,5 %	39,5 %	-5,0	23,0 %	25,0 %	+2,0
Nouveau-Brunswick	42,0 %	36,3 %	-5,6	30,8 %	34,6 %	+3,8
Québec	30,4 %	29,4 %	-1,0	24,5 %	23,9 %	-0,6
Ontario	34,5 %	35,9 %	+1,4	16,5 %	15,0 %	-1,5
Manitoba	35,7 %	35,2 %	-0,5	19,6 %	19,8 %	+0,2
Saskatchewan	37,1 %	35,7 %	-1,4	19,5 %	19,5 %	-0,1
Alberta	36,3 %	35,3 %	-1,0	16,4 %	16,1 %	-0,2
Colombie-Britannique	36,8 %	36,3 %	-0,4	14,6 %	16,4 %	+1,8
Yukon	44,3 %	42,1 %	-2,3	16,5 %	14,0 %	-2,5
Territoires du Nord-Ouest	36,2 %	52,3 %	+16,1	7,0 %	12,9 %	+6,0
Nunavut	47,8 %	48,2 %	+0,4	11,1 %	12,5 %	+1,4
Genre						
Hommes	35,6 %	34,5 %	-1,1	21,8 %	20,9 %	-0,9
Femmes	34,0 %	34,0 %	0,0	19,3 %	19,5 %	+0,3
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	36,7 %	35,3 %	-1,4	14,7 %	14,1 %	-0,6
25 à 44 ans	31,8 %	31,9 %	0,0	18,6 %	17,9 %	-0,8
45 à 54 ans	31,7 %	31,3 %	-0,4	23,6 %	23,3 %	-0,4
55 ans et plus	42,6 %	40,9 %	-1,6	24,6 %	25,2 %	+0,6
Catégorie de prestataire de l'assurance-emploi						
Travailleurs de longue date	22,2 %	24,8 %	+2,6	20,6 %	18,7 %	-1,9
Prestataires occasionnels	37,2 %	37,1 %	-0,1	16,8 %	16,3 %	-0,5
Prestataires fréquents	42,5 %	37,5 %	-5,0	31,6 %	34,0 %	+2,4
Canada	35,0 %	34,4 %	-0,6	20,8 %	20,4 %	-0,4

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

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

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

Historiquement, les demandes de prestations établies par des femmes ont généralement un taux d'épuisement des semaines de prestations plus élevé que celles établies par des 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 (28,4 semaines par rapport à 30,4 semaines, respectivement, consulter le tableau 23 de la [sous-section 2.2.4](#)). 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. Cependant, cette tendance s'est inversée pour les demandes de prestations complétées 2023-24, puisque le taux d'épuisement des semaines de prestations pour les demandes établies par des femmes étaient légèrement inférieur à celui des hommes. Cette même tendance a également été observée pour les demandes de prestations complétées en 2024-25 où le taux d'épuisement des semaines de prestations pour les demandes de prestations régulières établies par des femmes (34,0 %) était légèrement inférieur à celui des hommes (34,5 %).

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 (40,9 %), suivis par ceux âgés de 24 ans et moins (35,3 %). 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 prestataires 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 pour les demandes de prestations complétées en 2024-25. Toutefois, le taux d'épuisement des semaines de prestations pour les demandes établies par les travailleurs de longue date a augmenté (+2,6 p.p.) par rapport à 2023-24, tandis qu'il a diminué pour les demandes établies par les prestataires fréquents et occasionnels (-5,0 p.p. et -0,1 p.p. respectivement).

Épuisement de la période de prestations pour les 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 auxquelles il avait droit aient été versées, à moins que le prestataire n'ait cessé de produire des rapports bimensuels au titre de l'assurance-emploi, on considère que la période de prestations a été épuisée. Tel qu'illustré au graphique 16, le taux d'épuisement de la période de prestations est généralement inférieur au taux d'épuisement des semaines de prestations.

En 2024-25, 20,4 % de toutes les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées ont épuisé leur période de prestations (consulter le tableau 26). Ce taux était 0,4 p.p. plus faible que celui observé pour les demandes de prestations complétées en 2023-24 (20,8 %) et le même que l'exercice financier 2019-20, avant la pandémie.

En général, les demandes de prestations établies dans les provinces de l'Atlantique, par des prestataires plus âgés et des prestataires fréquents ont des taux d'épuisement de la période de prestations plus élevés que la moyenne nationale. Cela peut s'expliquer par les différents facteurs présentés ci-dessous.

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 possiblement des semaines de prestations reportées) et le recours à des prestations spéciales (ajout d'un autre type de prestations à la demande).

Le tableau 27 présente différentes caractéristiques des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées en 2024-25, selon le type d'épuisement. Par exemple, les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies dans les régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage était moins élevé étaient généralement moins susceptibles d'épuiser leur période de prestations en

2024-25 que les demandes établies dans les régions de l'assurance-emploi où le taux de chômage était plus élevé.

Tableau 27: Demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées selon le type d'épuisement et les caractéristiques, Canada, 2024-25

Catégorie	Épuisement des semaines de prestations ^p	Épuisement de la période de prestations ^p
Taux d'épuisement – en général	34,4 %	20,4 %
Taux d'épuisement selon le taux de chômage régional au moment de l'établissement de la demande		
6,0 % ou moins	33,6 %	23,1 %
6,1 % à 8,0 %	36,1 %	12,3 %
8,1 % à 10,0 %	29,0 %	22,1 %
10,1 % à 13,0 %	40,0 %	32,8 %
13,1 % ou plus	33,6 %	36,8 %
Autres caractéristiques		
Proportion de demandes épuisées comprenant au moins une semaine de travail pendant une période de prestations	26,6 %	67,1 %
Nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations*	10,8 semaines	14,5 semaines
Taux de requalification aux prestations régulières d'assurance-emploi**	7,2 %	74,3 %
Nombre moyen de semaines de prestations régulières versées	25,9 semaines	16,6 semaines
Proportion de demandes mixtes (prestations régulières et spéciales)	9,3 %	18,7 %
Proportion moyenne des semaines de prestations régulières admissibles utilisées	100,0 % des semaines	53,2 % des semaines

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

* 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.

^p Données préliminaires.

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

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 (67,1 %) comparativement aux demandes dont les semaines de prestations ont été épuisées (26,6 %). 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 demandes qui comprenaient au moins une semaine de travail pendant la période de prestations et qui ont épuisé cette dernière avaient, en moyenne, un plus grand nombre de semaines travaillées pendant la période de prestations (14,5 semaines) que les demandes qui ont épuisé les semaines de prestations (10,8 semaines).

Puisqu'une plus grande partie des demandes ayant épuisé la période de prestations comprenaient également du travail pendant une période de prestations, ces prestataires étaient 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 se terminait. Par conséquent, une plus grande proportion des demandes ayant épuisé la période de prestations (74,3 %) étaient de nouveau admissibles à établir une nouvelle demande de prestations dans les 4 semaines après la fin de la demande, comparativement aux demandes ayant épuisé les semaines de prestations (7,2 %).

De plus, les demandes complétées qui ont épuisé leur période de prestations ont utilisé en moyenne moins de semaines de prestations régulières d'assurance-emploi (16,6 semaines) que les demandes dont les semaines de prestations ont été épuisées (25,9 semaines) en 2024-25. 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 (53,2 %) des semaines de prestations auxquelles elles avaient droit. 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 régulières en 2024-25 (18,7 % et 9,3 %, respectivement).

2.2.6 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^{40,41}. La définition des prestataires saisonniers n'exclut pas les définitions des autres catégories de prestataires d'assurance-emploi⁴².

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 2024-25, un total de 425 800 nouvelles demandes ont été établies par des prestataires saisonniers. De ce nombre, 403 100 demandes (94,7 %) concernaient des prestations régulières d'assurance-emploi et 22 700 demandes (5,3 %) concernaient des prestations pour pêcheurs⁴³. L'analyse présentée dans cette sous-section porte uniquement sur les demandes de prestations régulières établies par des prestataires saisonniers⁴⁴. Par souci de simplicité, ces demandes seront désignées comme des demandes saisonnières de prestations régulières dans le reste de cette sous-section.

Le nombre de nouvelles demandes saisonnières de prestations régulières a augmenté de 3,9 % durant l'exercice examiné, passant de 388 100 demandes en 2023-24 à 403 100 demandes en 2024-25. La part des demandes saisonnières de prestations régulières parmi l'ensemble des demandes de prestations régulières établies au cours de 2024-25 était de 28,7 %. Tel qu'illustré dans le graphique 17, cette proportion était semblable à celles observées dans les 3 derniers exercices financiers et avant la pandémie de COVID-19. La proportion plus faible (23,5 %) enregistrée en 2021-22 pourrait être attribuable en partie au nombre considérablement élevé de demandes de prestations régulières non saisonnières établies durant la pandémie.

⁴⁰ La « même période de l'année » est définie comme étant les 8 semaines précédant ou les 8 semaines suivant la semaine où la demande de référence (en cours) est établie, pour une fenêtre totale de 17 semaines.

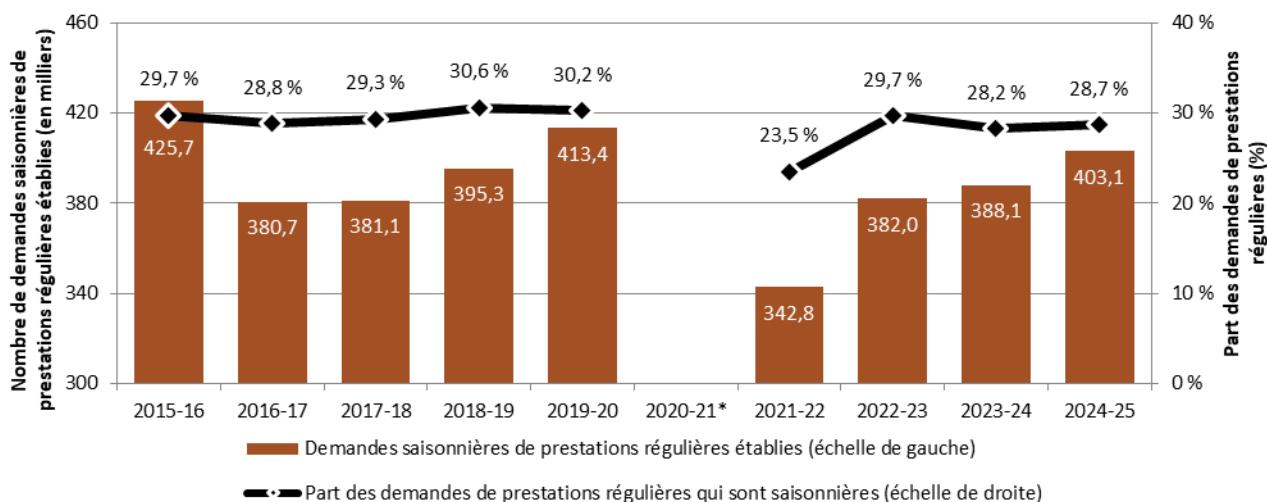
⁴¹ Bien que l'accès aux semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi pour les prestataires saisonniers dans les 13 régions ciblées dont il est question plus loin dans cette sous-section ait été élargi par le [projet de loi C-8](#) afin d'inclure les prestataires dont les habitudes 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.

⁴² 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.

⁴³ Consulter la [Section 2.4](#) pour plus d'informations sur les prestations de l'assurance-emploi pour pêcheurs.

⁴⁴ 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.

Graphique 17 : Nombre de demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi et part parmi le total des demandes de prestations régulières, Canada, 2015-16 à 2024-25



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

* Aucune demande de prestations régulières d'assurance-emploi ne pouvait être établie durant la première moitié de 2020-21 en raison de l'introduction de la Prestation canadienne d'urgence. Par conséquent, les résultats pour 2020-21 ne sont pas comparables avec les autres exercices financiers.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2015-16 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Tout comme au niveau national, le nombre de demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi a augmenté dans toutes les juridictions en 2024-25 par rapport à l'exercice précédent, à l'exception de Terre-Neuve-et-Labrador (-1,0 %), le Nouveau-Brunswick (-0,7 %) et les territoires (-0,6 %) (consulter le tableau 28). Le nombre de demandes saisonnières de prestations régulières a augmenté pour les hommes et les femmes et pour tous les groupes d'âge entre 2023-24 et 2024-25.

Tableau 28 : Demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi selon la région, le genre, l'âge et l'industrie, Canada, 2023-24 et 2024-25

Région	Nouvelles demandes saisonnières de prestations régulières établies 2023-24	Nouvelles demandes saisonnières de prestations régulières établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes saisonnières de prestations régulières établies	Part des nouvelles demandes de prestations régulières qui sont saisonnières (%) 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	28 008	27 722	-1,0 %	49,5 %
Île-du-Prince-Édouard	7 058	7 138	+1,1 %	48,0 %
Nouvelle-Écosse	20 297	20 524	+1,1 %	39,0 %
Nouveau-Brunswick	28 849	28 654	-0,7 %	47,1 %
Québec	137 181	140 158	+2,2 %	35,4 %
Ontario	93 995	99 717	+6,1 %	22,3 %
Manitoba	12 090	12 837	+6,2 %	28,2 %
Saskatchewan	9 975	10 534	+5,6 %	28,6 %
Alberta	24 377	26 803	+10,0 %	18,6 %
Colombie-Britannique	25 601	28 355	+10,8 %	19,6 %
Territoires	664	660	-0,6 %	18,1 %
Genre				
Hommes	245 570	248 858	+1,3 %	29,3 %
Femmes	142 525	154 244	+8,2 %	27,8 %
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	8 173	8 934	+9,3 %	7,0 %
25 à 44 ans	143 843	150 927	+4,9 %	23,0 %
45 à 54 ans	90 382	93 576	+3,5 %	35,2 %
55 ans et plus	145 697	149 665	+2,7 %	42,5 %
Industrie				
Industries productrices de biens	177 813	174 618	-1,8 %	34,1 %
Industries productrices de services	205 414	222 400	+8,3 %	26,0 %
Non classées*	4 868	6 084	+25,0 %	17,3 %
Canada	388 095	403 102	+3,9 %	28,7 %

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 concernant l'industrie n'était pas disponible dans les données.

Consulter l'[annexe 2.9](#) pour plus de détails.

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

Comme par le passé, la part des demandes saisonnières de prestations régulières parmi le total des demandes de prestations régulières était plus élevée dans les provinces de l'Atlantique et au Québec qu'en Ontario, dans les provinces de l'Ouest et les territoires. Cette situation peut être attribuable à la composition des industries dans les provinces de l'Atlantique et au Québec, qui contiennent une grande proportion d'industries productrices de biens. Comme le montre le tableau 28, les industries productrices de biens affichaient une part plus élevée de demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi parmi l'ensemble des demandes de prestations régulières que les industries productrices de services (34,1 % contre 26,0 % en 2024-25). Cela peut être dû à une plus grande proportion d'emplois saisonniers dans les industries productrices de biens, notamment dans l'industrie de l'Agriculture, foresterie, pêche et chasse et dans l'industrie de la Construction.

La part des demandes saisonnières de prestations régulières parmi l'ensemble des demandes de prestations régulières établies par les femmes était relativement similaire à celle des hommes en 2024-25. Les prestataires âgés de 55 ans et plus continuaient d'enregistrer la plus grande part (42,5 %) des demandes saisonnières de prestations régulières parmi toutes les demandes de prestations régulières pour tous les groupes d'âge confondus en 2024-25. À l'inverse, la part des demandes saisonnières de prestations régulières établies par les jeunes prestataires (âgés de 24 ans et moins) est demeurée faible (7,0 % de toutes les demandes de prestations régulières) en 2024-25. 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 ne constitue pas un motif 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.

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 362 500 travailleurs saisonniers au Canada* en 2024-25, une baisse de 2,7 % par rapport à l'année précédente. Bien que ce nombre soit assez similaire au nombre de demandes saisonnières de prestations régulières établies en 2024-25 (403 100), les 2 mesures sont très différentes. La définition de prestataire 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 2024-25, ce qui est semblable à l'exercice financier précédent. Les travailleurs saisonniers représentaient 17,7 % des emplois temporaires** en 2024-25, une baisse par rapport à 18,3 % en 2023-24. Dans les provinces de l'Atlantique, les travailleurs saisonniers représentaient 3,9 % du total de l'emploi en 2024-25, soit légèrement plus que lors de l'exercice précédent (3,7 %). En comparaison, les travailleurs saisonniers représentaient 2,0 % de l'emploi total au Québec, 1,7 % en Ontario et 1,9 % dans les provinces de l'Ouest en 2024-25. Comparativement à 2023-24, 7 provinces ont connu une augmentation des emplois saisonniers en 2024-25, allant de +16,9 % au Nouveau-Brunswick à +2,6 % en Nouvelle-Écosse. À l'inverse, le Québec (-13,6 %), l'Ontario (-5,2 %) et la Colombie-Britannique (-4,0 %) ont enregistré une baisse des emplois saisonniers au cours des 2 exercices financiers.

Historiquement, les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) sont plus susceptibles d'occuper des emplois saisonniers, ce qui est attribuable aux habitudes d'emploi d'été des étudiants. Cette tendance s'est maintenue en 2024-25, puisque les jeunes travailleurs représentaient 48,4 % des travailleurs saisonniers. Les hommes sont également surreprésentés dans les emplois saisonniers. En 2024-25, ils représentaient 59,6 % de tous les emplois saisonniers.

L'emploi saisonnier est largement concentré dans les industries productrices de services. En 2024-25, 72,1 % de tous les emplois saisonniers se trouvaient dans ces industries. L'industrie de l'Information, culture et loisirs (21,9 % de tous les emplois saisonniers) et l'industrie du Commerce de gros et de détail (10,2 % de tous les emplois saisonniers) représentaient près d'un tiers de tous les emplois

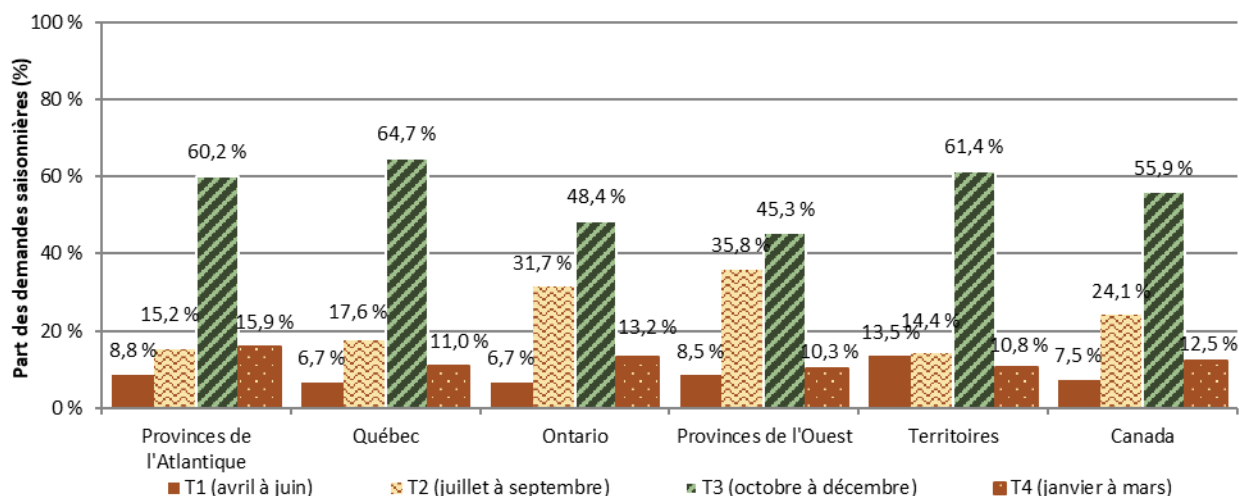
saisonniers au Canada au cours de 2024-25. Parallèlement, l'industrie de la Construction, dans le secteur de la production de biens, représentait 14,7 % de tous les emplois saisonniers en 2024-25.

* 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, 55,9 % de toutes les demandes saisonnières de prestations régulières établies en 2024-25 l'ont été au cours du troisième trimestre (octobre à décembre) de l'exercice financier (consulter le graphique 18). 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 18 : Répartition des demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi selon le trimestre et la région, Canada, 2024-25



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 résultats reposent sur 100 % des données.

Comme le montre le tableau 29, les demandes saisonnières de prestations régulières étaient 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, 47,2 % 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 29 : Répartition trimestrielle des demandes saisonnières de prestations régulières d'assurance-emploi, selon le genre, l'âge et l'industrie, Canada, 2024-25

Genre	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	5,7 %	10,7 %	68,1 %	15,5 %
Femmes	10,4 %	45,9 %	36,3 %	7,5 %
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	4,0 %	14,8 %	66,1 %	15,1 %
25 à 44 ans	5,8 %	22,8 %	58,8 %	12,6 %
45 à 54 ans	7,8 %	30,3 %	50,7 %	11,3 %
55 ans et plus	9,1 %	22,3 %	55,8 %	12,9 %
Industrie				
Industries productrices de biens	3,9 %	8,4 %	72,1 %	15,6 %
Industries productrices de services	10,4 %	36,8 %	42,9 %	9,9 %
Non classées*	5,5 %	11,9 %	67,8 %	14,9 %
Canada	7,5 %	24,1 %	55,9 %	12,5 %

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 concernant l'industrie n'était pas disponible dans les données.

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

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

Le taux moyen de prestations hebdomadaires pour les demandes saisonnières de prestations régulières établies en 2024-25 était de 601 \$, une augmentation de 3,7 % par rapport à 2023-24 (consulter [l'annexe 2.9.3](#)). Ce taux était supérieur au taux moyen de prestations hebdomadaires pour les demandes non saisonnières de prestations régulières (575 \$) établies durant la même période.

Durée et épuisement des prestations régulières d'assurance-emploi pour les prestataires saisonniers

La durée maximale moyenne des demandes saisonnières de prestations régulières complétées en 2024-25 était de 29,8 semaines, légèrement plus élevée que les 28,7 semaines de l'exercice précédent (+1,1 semaines ou +3,8 %) ⁴⁵. En comparaison, la durée maximale moyenne des demandes non saisonnières de prestations régulières complétées en 2024-25 était de 29,5 semaines.

La durée réelle moyenne des demandes saisonnières de prestations régulières complétées en 2024-25 était de 16,6 semaines, inchangée par rapport à l'exercice financier précédent (consulter [l'annexe 2.9.2](#)). Elle était de 18,0 semaines en moyenne pour les demandes non saisonnières de prestations régulières complétées en 2024-25, ce qui est juste au-dessus de la durée moyenne en 2023-24 (17,1 semaines). De plus, les demandes saisonnières de prestations régulières complétées en 2024-25 ont utilisé, en moyenne, une plus faible proportion de leurs semaines d'admissibilité aux prestations régulières que les demandes non saisonnières (58,7 % contre 63,5 %, respectivement).

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 2024-25, la durée maximale moyenne des demandes saisonnières de prestations régulières était similaire à celle des demandes non saisonnières pour la même période. Cela peut être attribuable aux semaines

⁴⁵ Les résultats sur la durée et l'épuisement pour l'exercice financier examiné sont préliminaires et pourraient être révisés plus tard.

supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi offertes aux prestataires saisonniers admissibles dans les régions de l'assurance-emploi ciblées par une mesure de soutien temporaire (consulter la sous-section « Mesures de soutien temporaire offrant des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires saisonniers dans 13 régions de l'assurance-emploi » ci-dessous).

Tel qu'il est mentionné à la [sous-section 2.2.5](#), les demandes de prestations peuvent prendre fin soit lorsque le nombre de semaines de prestations reçues est égal au nombre de semaines de prestations auxquelles le prestataire avait droit au cours de la période de prestations (désigné comme l'épuisement des semaines de prestations) ou lorsque la période de prestations se termine avant que toutes les semaines auxquelles le prestataire avait droit aient été versées (désigné comme l'épuisement de la période de prestations). Lorsque les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées en 2024-25 sont catégorisées selon qu'elles soient saisonnières ou non, les demandes établies par des prestataires saisonniers avaient un taux d'épuisement des semaines de prestations plus faible que les demandes établies par des prestataires non saisonniers (23,8 % et 38,5 %, respectivement). Ce résultat était inversé dans le cas de l'épuisement de la période de prestations (34,6 % et 14,7 %, respectivement). 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 travail⁴⁶. Comparativement à l'exercice précédent, le taux d'épuisement des semaines de prestations des prestataires saisonniers a diminué, passant de 27,4 % en 2023-24 à 23,8 % en 2024-25, tandis que le taux est resté constant pour les prestataires non saisonniers (38,0 % en 2023-24 et 38,5 % en 2024-25).

Chevauchement des définitions de prestataires saisonniers et fréquents

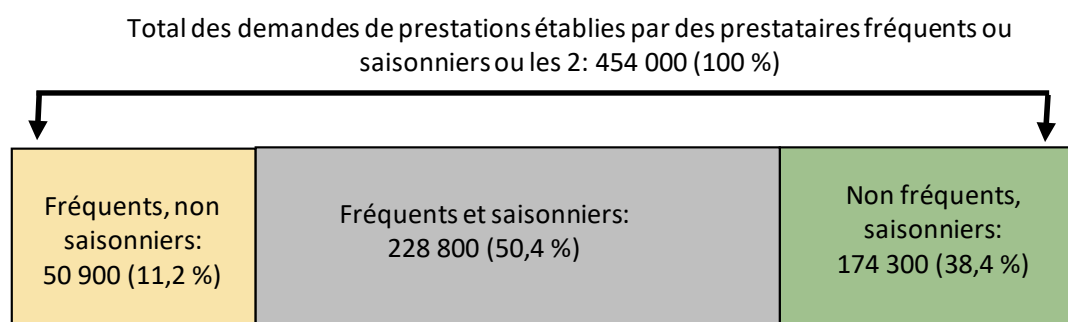
Les prestataires fréquents d'assurance-emploi sont définis comme ceux qui ont eu au moins 3 demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs et qui ont touché des prestations pendant plus de 60 semaines au total au cours des 5 dernières années. Les prestataires saisonniers ne sont pas considérés comme 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 2024-25, le nombre total de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies par des prestataires saisonniers ou fréquents ou encore les 2 était de 454 000. De ce nombre, 228 800 demandes ont été établies par des prestataires qui étaient à la fois saisonniers et fréquents, ce qui représente 50,4 % du nombre total de demandes de prestations régulières établies par des prestataires saisonniers ou fréquents ou les 2 en 2024-25 (consulter le graphique 19). Les prestataires saisonniers qui n'étaient pas des prestataires fréquents représentaient 38,4 % des 454 000 demandes de

⁴⁶ 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.

prestations régulières établies par des prestataires saisonniers ou fréquents ou les 2, alors que les prestataires fréquents non saisonniers représentaient 11,2 %.

Graphique 19 : Répartition des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi selon le statut fréquent et saisonnier, Canada, 2024-25



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 résultats reposent sur 100 % des données.

Le tableau 30 compare la durée réelle moyenne, la proportion de semaines de prestations régulières utilisées et le taux d'épuisement des semaines de prestations des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies par les 3 groupes et complétées en 2024-25. 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 semaines de prestations que les prestataires saisonniers. Cela peut être attribuable au fait que les prestataires saisonniers retournent à leur emploi saisonnier.

Tableau 30 : Caractéristiques des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées selon le statut fréquent et saisonnier, Canada, 2024-25

Type de prestataire	Durée réelle moyenne des demandes de prestations régulières (semaines) ^p	Proportion des semaines de prestations régulières utilisées (%) ^p	Taux d'épuisement des semaines de prestations régulières (%) ^p
Fréquents, non saisonniers	20,6	76,8 %	47,9 %
Fréquents et saisonniers	21,1	74,3 %	35,0 %
Non fréquents, saisonniers	10,7	38,2 %	9,1 %

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 résultats reposent sur 100 % des données.

Mesures de soutien temporaire offrant des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi aux prestataires saisonniers dans 13 régions de l'assurance-emploi⁴⁷

En août 2018, afin de mieux soutenir les travailleurs saisonniers, le gouvernement mettait en place un projet pilote (projet pilote n° 21) dans 13 régions de l'assurance-emploi⁴⁸ du pays. Ce projet pilote permettait d'offrir jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations régulières, jusqu'à un maximum de 45 semaines, aux prestataires saisonniers admissibles qui avaient commencé une période de prestations entre le 5 août 2018 et le 25 septembre 2021. Les paramètres du projet pilote, y compris les régions de l'assurance-emploi admissibles, ont ensuite été reproduits temporairement par l'entremise de modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi*. Le budget 2024 a prolongé ce soutien législatif temporaire aux prestataires saisonniers jusqu'au 24 octobre 2026. 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 saisonnière temporaire⁴⁹.

En outre, afin de soutenir davantage les prestataires saisonniers face au déclin important des taux de chômage, le gouvernement mettait en place le projet pilote n° 22 dans les mêmes 13 régions de l'assurance-emploi ciblées. Ce projet pilote offrait jusqu'à 4 semaines supplémentaires, en plus des 5 semaines supplémentaires disponibles en vertu de la mesure de soutien temporaire déjà existante, aux prestataires saisonniers qui commençaient une période de prestations entre le 10 septembre 2023 et le 7 septembre 2024 et qui rencontraient les critères de la mesure de soutien aux prestataires saisonniers déjà existante. Le nombre maximal de 45 semaines d'admissibilité aux prestations régulières restait en vigueur.

Dans les 13 régions de l'assurance-emploi ciblées, il y avait 141 800 demandes de prestations régulières complétées en 2024-25 qui étaient admissibles à des semaines supplémentaires de prestations régulières en vertu de la mesure saisonnière temporaire. Parmi celles-ci, 126 600 demandes ont été établies par des prestataires saisonniers, et 15 200 demandes n'étaient pas admissibles en vertu des règles initiales de la mesure saisonnière, mais elles sont devenues admissibles en vertu de la modification législative. Par souci de simplicité, ces demandes sont désignées comme les demandes admissibles complétées en 2024-25 pour le reste de cette sous-section. Des 141 800 demandes admissibles complétées en 2024-25, près de 68 400 (48,2 %) ont utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations régulières. Cela inclut 7 200 demandes (47,1 % des 15 200 demandes) qui

⁴⁷ Puisqu'une demande doit être complétée afin de déterminer si des semaines supplémentaires ont été utilisées, l'analyse porte sur les demandes de prestations complétées au cours de l'exercice financier examiné. Les résultats sont préliminaires et pourraient être révisés plus tard.

⁴⁸ Les régions 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).

⁴⁹ 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. Les budgets de 2022, 2023 et 2024 ont maintenu ce correctif. Par conséquent, les prestataires des 13 régions ciblées qui établissent une demande entre le 26 septembre 2021 et le 24 octobre 2026 et qui ne répondent pas aux critères saisonniers, mais qui répondaient auparavant aux critères du projet pilote n° 21, sont admissibles à des semaines supplémentaires de prestations régulières.

étaient devenues admissibles en vertu de la modification législative et qui ont utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations régulières.

Parmi toutes les demandes admissibles complétées en 2024-25, la proportion des demandes qui ont utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations dans le cadre de la mesure saisonnière temporaire variait de 62,6 % dans la région de l'assurance-emploi de Terre-Neuve-Labrador à 30,1 % dans celle de Chicoutimi-Jonquière (consulter le tableau 31). De plus, plus de la moitié des demandes admissibles établies par des prestataires âgés de 55 ans et plus avaient utilisé au moins une semaine supplémentaire. Une plus grande proportion des demandes admissibles établies par des femmes comptaient au moins une semaine supplémentaire que du côté des demandes établies par des hommes (52,9 % et 46,1 %, respectivement). Une plus faible proportion des demandes admissibles établies par des prestataires ayant travaillé dans l'industrie de la Construction avaient utilisé au moins une semaine supplémentaire comparativement aux prestataires ayant travaillé dans l'industrie des Services d'hébergement et de restauration ou dans l'industrie de l'Agriculture, foresterie, pêche et chasse.

Tableau 31 : Nombre et proportion des demandes saisonnières* de prestations régulières d'assurance-emploi complétées qui étaient admissibles à des semaines supplémentaires de prestations régulières et qui ont utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations, selon les 13 régions ciblées de l'assurance-emploi, le genre, l'âge et des industries sélectionnées, Canada, 2024-25

Région de l'assurance-emploi	Nombre de demandes admissibles ^p	Nombre de demandes qui ont utilisé des semaines supplémentaires ^p	Proportion des demandes qui ont utilisé des semaines supplémentaires (%) ^p
Terre-Neuve-Labrador (excluant St. John's)	22 238	13 927	62,6 %
Charlottetown	1 293	659	51,0 %
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	6 541	3 588	54,9 %
Est de la Nouvelle-Écosse	8 498	4 889	57,5 %
Ouest de la Nouvelle-Écosse	10 183	5 144	50,5 %
Madawaska-Charlotte	4 157	1 965	47,3 %
Restigouche-Albert	20 235	11 567	57,2 %
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	12 540	6 758	53,9 %
Centre du Québec	29 668	9 548	32,2 %
Nord-ouest du Québec	6 064	2 481	40,9 %
Bas Saint-Laurent-Côte Nord	16 409	6 568	40,0 %
Chicoutimi-Jonquière	3 710	1 115	30,1 %
Yukon (excluant Whitehorse)	280	171	61,1 %
Genre			
Hommes	97 036	44 712	46,1 %
Femmes	44 780	23 668	52,9 %
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	3 188	1 437	45,1 %
25 à 44 ans	45 693	17 584	38,5 %
45 à 54 ans	29 351	12 617	43,0 %
55 ans et plus	63 584	36 742	57,8 %
Industrie			
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	15 615	10 308	66,0 %
Construction	39 709	13 439	33,8 %
Services d'hébergement et de restauration	8 251	5 805	70,4 %
13 régions de l'assurance-emploi	141 816	68 380	48,2 %

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

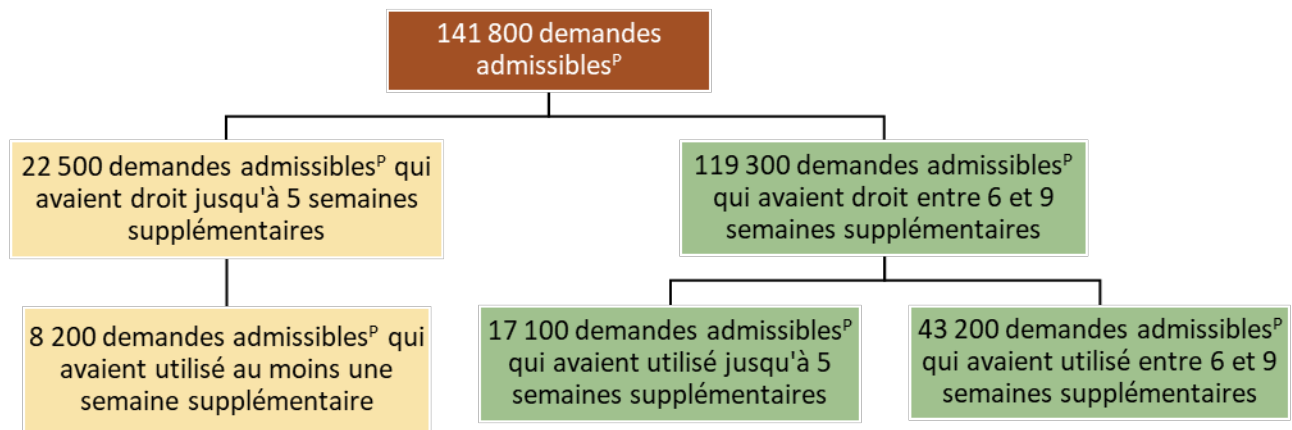
* Les demandes de prestations régulières figurant dans ce tableau comprennent les demandes qui n'étaient pas admissibles à la mesure saisonnière temporaire en vertu des règles initiales, mais qui le sont devenues en vertu de la modification législative introduite en 2022.

^p Données préliminaires.

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

Tel qu'illustré dans le graphique 20, parmi les 141 800 demandes admissibles complétées en 2024-25, 22 500 avaient droit jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi. Les 119 300 demandes admissibles restantes avaient été établies lorsque le projet pilote n° 22 était en vigueur et avaient droit entre 6 et 9 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi (jusqu'à 4 semaines supplémentaires en plus des 5 semaines supplémentaires).

Graphique 20 : Répartition des demandes saisonnières* de prestations régulières d'assurance-emploi complétées qui étaient admissibles à des semaines supplémentaires de prestations régulières et qui ont utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations, selon les semaines d'admissibilité aux prestations régulières supplémentaires, Canada, 2024-25



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

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

^P Données préliminaires.

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

Parmi les 22 500 demandes admissibles qui avaient droit jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations régulières, 6 200 avaient été établies durant le projet pilote n° 22⁵⁰. Du total, 36,2 % (8 200 sur 22 500) ont utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations régulières. De ces 8 200 demandes, presque toutes étaient admissibles aux 5 semaines supplémentaires et 75,5 % ont touché les 5 semaines supplémentaires de prestations régulières. En moyenne, les demandes admissibles qui avaient droit jusqu'à 5 semaines supplémentaires et qui ont utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations en vertu de la mesure saisonnière temporaire ont touché 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, pour les différents groupes d'âge, et pour les prestataires qui avaient travaillé dans des industries productrices de services par rapport à ceux qui avaient travaillé dans des industries productrices de biens.

⁵⁰ Ces demandes n'avaient pas droit jusqu'à 4 semaines supplémentaires de prestations régulières en vertu du projet pilote n° 22 parce qu'elles avaient déjà atteint le nombre maximal de 45 semaines grâce aux 5 semaines supplémentaires.

Par ailleurs, parmi les 141 800 demandes admissibles complétées en 2024-25, les 119 300 restantes avaient droit entre 6 et 9 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi durant le projet pilote n° 22 (jusqu'à 4 semaines supplémentaires en plus des 5 semaines supplémentaires). La moitié de ces demandes admissibles (50,5 %) (60 200 sur 119 300) ont utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations régulières. Parmi ces 60 200 demandes, presque toutes étaient admissibles aux 9 semaines supplémentaires et 52,0 % ont touché les 9 semaines supplémentaires de prestations régulières.

Parmi les 60 200 demandes admissibles qui avaient droit entre 6 et 9 semaines supplémentaires de prestations régulières sous le projet pilote n° 22 et qui ont utilisé au moins une semaine supplémentaire, environ 17 100 ont utilisé jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations et ont touché en moyenne 3,1 semaines supplémentaires de prestations régulières. Le reste des 43 200 demandes ont utilisé entre 6 et 9 semaines supplémentaires de prestations et ont touché, en moyenne, un total de 8,5 semaines supplémentaires de prestations régulières, incluant 3,5 semaines supplémentaires sous le projet pilote n° 22. Parmi l'ensemble de ces 60 200 demandes, le nombre de semaines supplémentaires utilisées était, en moyenne, légèrement plus élevé pour les femmes que pour les hommes, et pour les prestataires âgés de 55 ans et plus par rapport aux autres groupes d'âge (7,1 semaines et 6,8 semaines, respectivement pour chacune des comparaisons). Les prestataires qui avaient travaillé dans des industries productrices de services avaient aussi utilisé, en moyenne, légèrement plus de semaines supplémentaires par rapport à ceux qui avaient travaillé dans des industries productrices de biens (7,1 semaines contre 6,8 semaines).

En date du 31 mars 2025, 662 100 demandes de prestations établies par des prestataires saisonniers le 5 août 2018 ou après cette date étaient admissibles à des semaines supplémentaires de prestations régulières en vertu de la mesure saisonnière temporaire (y compris 58 400 demandes qui n'étaient pas admissibles en vertu des règles initiales de la mesure saisonnière, mais qui sont devenues admissibles en vertu de la modification législative). Du total, 294 000 (44,4 %) ont utilisé au moins une semaine supplémentaire de prestations régulières (y compris 25 900 en vertu de la modification législative). Pour les demandes qui ont utilisé d'une à 5 semaines supplémentaires, elles ont touché en moyenne 4,2 semaines supplémentaires de prestations régulières depuis le début de la mesure saisonnière temporaire. En date du 31 mars 2025, 635,6 millions de dollars en prestations supplémentaires avaient été versées aux prestataires saisonniers admissibles qui ont eu recours à des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi soit dans le cadre du projet pilote n° 21, de la mesure législative temporaire pour les travailleurs saisonniers ou le projet pilote n° 22 (y compris 59,4 millions de dollars versés dans le cadre de la modification législative) depuis que le projet pilote n° 21 a été introduit pour la première fois le 5 août 2018.

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

Les prestataires de prestations régulières ayant épuisé les semaines des prestations auxquelles ils avaient droit peuvent connaître une période où ils se retrouvent sans revenu d'emploi ou de prestations d'assurance-emploi avant de se trouver un emploi ou de retourner au travail au début de la prochaine saison d'emploi. Ces prestataires, que l'on désigne comme « prestataires 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 ont droit couvre toute la durée de leur période de chômage.

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 1,40 million de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies en 2024-25, environ 80 900 (5,8 %) ont vécu une période sans revenu selon la définition de « prestataires vivant une période sans revenu » (consulter le tableau 32). Cette proportion est légèrement plus faible que celle enregistrée en 2023-24 (6,2 %), mais identique à celle de 2022-23 (5,8 %). La durée moyenne de la période sans revenu était de 5,3 semaines en 2024-25, inchangée par rapport à 2023-24.

Tableau 32 : Nombre de demandes 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, 2023-24 et 2024-25

Région	Nombre de demandes ayant connu une période sans revenu 2023-24	Nombre de demandes ayant connu une période sans revenu 2024-25	Proportion (%) des demandes ayant connu une période sans revenu parmi les demandes de prestations régulières 2023-24	Proportion (%) des demandes ayant connu une période sans revenu parmi les demandes de prestations régulières 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	4 797	4 922	8,3 %	8,8 %
Île-du-Prince-Édouard	1 718	1 579	11,5 %	10,6 %
Nouvelle-Écosse	4 823	4 500	9,0 %	8,6 %
Nouveau-Brunswick	5 604	4 613	9,2 %	7,6 %
Québec	24 760	21 670	6,3 %	5,5 %
Ontario	21 124	21 247	5,0 %	4,8 %
Manitoba	3 343	3 094	7,5 %	6,8 %
Saskatchewan	2 612	2 562	7,2 %	7,0 %
Alberta	8 235	8 368	5,9 %	5,8 %
Colombie-Britannique	7 470	8 044	5,2 %	5,5 %
Territoires	375	262	9,2 %	7,2 %
Saisonnalité				
Saisonnier	38 576	37 353	9,9 %	9,3 %
Non saisonnier	46 285	43 508	4,7 %	4,4 %
Canada	84 861	80 861	6,2 %	5,8 %

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 résultats reposent sur 100 % des données.

La proportion des demandes 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, du Québec et de la Colombie-Britannique, ont enregistré une part des demandes vivant une période sans revenu supérieure ou égale

à la moyenne nationale en 2024-25 (consulter le tableau 32). Cette situation est principalement attribuable à la composition des marchés du travail locaux.

Au cours de 2024-25, 9,3 % des demandes établies par des prestataires saisonniers ont vécu une période sans revenu comparativement à 4,4 % des demandes établies par des prestataires non saisonniers. À l'exception de la période de la pandémie de COVID-19, ces proportions n'ont pas varié beaucoup au cours de la dernière décennie. En 2015-16, elles étaient de 8,2 % et 4,0 % pour les demandes de prestations établies par des prestataires saisonniers et des prestataires non saisonniers, respectivement.

Le fait de recevoir des semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi par l'intermédiaire de la mesure de soutien temporaire pour les prestataires saisonniers (consulter la sous-section ci-dessus) aide à réduire la durée de la période sans revenu. Par conséquent, parmi les demandes de prestations régulières établies au cours de 2024-25, la proportion de prestataires saisonniers vivant une période sans revenu dans les 13 régions de l'assurance-emploi participant à la mesure de soutien temporaire (7,8 %) était inférieure à la proportion de prestataires saisonniers vivant une période sans revenu dans les régions de l'assurance-emploi qui n'étaient pas visées par cette mesure de soutien temporaire (10,0 %).

2.2.7 Travail pendant une période de prestations

En plus de fournir un soutien du revenu temporaire aux chômeurs admissibles ayant cotisé, 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* permet aux prestataires de gagner un revenu d'emploi pendant leur période de prestations. La disposition TPPP s'applique à tous les types de prestations d'assurance-emploi.

La disposition relative au TPPP détermine comment les prestations d'assurance-emploi sont ajustées pour tenir compte du revenu d'emploi gagné pendant la période de prestations. Elle 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 prestations⁵¹.

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 dollar⁵².

Exemple de Travail pendant une période de prestations

Sophia travaillait à temps plein dans une entreprise de construction où elle gagnait 600 \$ par semaine avant d'être mise à pied en raison d'une réduction de la charge de travail. À la suite de la perte d'emploi, elle présente une demande de 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 bimensuel d'assurance-emploi. 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 porte le total de ses prestations régulières hebdomadaires d'assurance-emploi à 155 \$ (330 \$ - 175 \$ = 155 \$).

En fin de compte, en vertu de la disposition sur le travail pendant une période de prestations, Sophia gagne 505 \$* en revenu hebdomadaire total (155 \$ en prestations régulières hebdomadaires

⁵¹ 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.

⁵² 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.

d'assurance-emploi et 350 \$ de son travail à temps partiel), comparativement aux 330 \$ de prestations régulières d'assurance-emploi si elle ne travaille pas pendant sa période prestations.

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

Cette sous-section porte sur les demandes de prestations pour lesquelles les prestataires ont déclaré un revenu d'emploi provenant d'un travail à temps partiel ou à temps plein au cours d'au moins une 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 réduites à zéro. Pour faciliter la lecture du texte, ces demandes et leurs prestataires sont désignés dans cette sous-section comme ayant au moins une semaine travaillée pendant une période de prestations même si la ou les semaines de travail ont été partielles (par exemple, 2 jours de travail).

Nombre de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi et de prestataires 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 de prestations régulières ouverte au cours de l'exercice financier examiné, peu importe le moment où leur demande a été établie. Cela se concentre sur les activités liées au TPPP au cours de l'exercice examiné et reflète donc mieux les conditions du marché du travail au cours de la période étudiée. La deuxième approche est fondée sur les demandes de prestations régulières complétées au cours de l'exercice financier examiné. Elle permet d'obtenir une meilleure estimation de l'incidence relative du TPPP puisqu'elle 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 de prestations régulières d'assurance-emploi qui avaient une demande ouverte au cours de 2024-25, environ 659 700, ou 36,2 % du total, ont travaillé au moins une semaine pendant leur période de prestations au cours de l'exercice financier (consulter le tableau 33). Cette proportion était inférieure aux niveaux observés en 2023-24 (37,6 %) et à ceux enregistrés avant la pandémie de COVID-19 (43,0 % en moyenne en 2018-19 et 2019-20). Cette diminution de la proportion de prestataires ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations a été enregistrée dans presque toutes les industries en 2024-25. Cela peut être attribué à la diminution des postes vacants dans toutes les industries en 2024-25 par rapport à l'exercice précédent, ce qui signifie un relâchement des conditions du marché du travail au Canada⁵³. En comparaison, selon la deuxième approche, 42,4 % de toutes les demandes de prestations régulières complétées (près de 599 000) comprenaient au moins une semaine travaillée pendant la période de prestations au cours de 2024-25, ce qui est également inférieur à l'exercice financier précédent (44,9 %) (consulter [l'annexe 2.24.4](#)).

⁵³ Consulter le [Chapitre 1](#) pour une analyse du resserrement des conditions du marché du travail par industrie en 2024-25.

Tableau 33 : Nombre et proportion de prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi qui avaient une demande ouverte et qui ont 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 genre, l'âge et la saisonnalité*, Canada, 2024-25

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 2024-25	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 2024-25	Nombre ^p de demandes de prestations complétées comptant au moins une semaine travaillée pendant la période de prestations	Proportion ^p des demandes de prestations complétées comptant au moins une semaine travaillée pendant la période de prestations
Terre-Neuve-et-Labrador	33 473	48,3 %	31 175	53,5 %
Île-du-Prince-Édouard	7 159	39,8 %	6 790	44,1 %
Nouvelle-Écosse	27 751	41,5 %	25 352	46,7 %
Nouveau-Brunswick	34 985	46,5 %	31 864	51,2 %
Québec	216 540	43,1 %	196 548	48,8 %
Ontario	175 499	29,7 %	156 787	35,5 %
Manitoba	19 537	32,9 %	18 406	39,4 %
Saskatchewan	15 345	32,0 %	14 194	38,2 %
Alberta	61 446	31,8 %	56 363	39,3 %
Colombie-Britannique	66 710	34,6 %	60 303	41,2 %
Territoires	1 235	24,4 %	1 237	30,9 %
Genre				
Hommes	382 373	34,4 %	348 940	40,5 %
Femmes	277 307	39,0 %	250 079	45,4 %
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	56 355	33,3 %	53 517	40,6 %
25 à 44 ans	323 175	37,6 %	295 342	44,7 %
45 à 54 ans	148 329	43,5 %	135 120	50,8 %
55 ans et plus	131 821	29,1 %	115 040	32,6 %
Saisonnalité				
Saisonnier	s.o.*	s.o.*	210 517	52,4 %
Non saisonnier	s.o.*	s.o.*	388 502	38,4 %
Canada	659 680	36,2 %	599 019	42,4 %

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

* Les prestataires ne sont pas classés selon la saisonnalité étant donné que le fait d'être saisonnier ou non est déterminé au niveau de la demande de prestations. Par conséquent, aucun résultat pour les prestataires n'est présenté.

^p Données préliminaires.

Consulter l'[annexe 2.24](#) pour plus de détails.

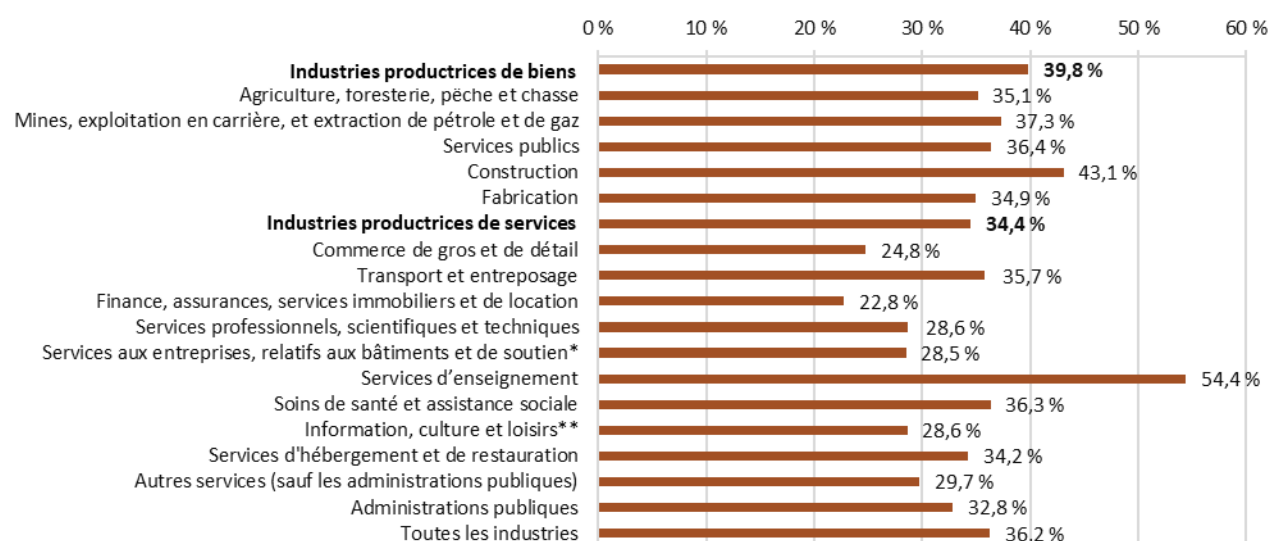
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur 100 % des données.

Basé sur la première approche qui examine les prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi qui avaient une demande ouverte au cours de 2024-25 et qui ont travaillé au moins une semaine pendant leur période de prestations, plus de la moitié (57,8 %) ont différé au moins une semaine de leurs prestations d'assurance-emploi. Les hommes, les prestataires des provinces de l'Atlantique et du Québec, ainsi que les prestataires plus âgés (55 ans et plus) étaient plus susceptibles de différer des semaines de prestations d'assurance-emploi.

La proportion de prestataires de prestations régulières 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 également une plus grande proportion de prestataires qui ont travaillé au moins une semaine pendant leur période de prestations. Cela peut être dû en partie par le fait que les prestataires saisonniers ont tendance à reprendre le travail avant que leur période de prestations ne soit épuisée. Au cours de 2024-25, par exemple, les provinces de l'Atlantique (45,1 %) et le Québec (43,1 %) avaient une proportion relativement plus élevée de prestataires ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations comparativement à la moyenne nationale (consulter le tableau 33). Au niveau des industries, celles des Services d'enseignement (54,4 %) et de la Construction (43,1 %) avaient également les plus grandes proportions de prestataires ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations (consulter le graphique 21). De plus, les femmes (39,0 %) et les prestataires âgés de 45 à 54 ans (43,5 %) affichaient les proportions les plus élevées de prestataires ayant travaillé au moins une semaine pendant leur période de prestations. Lorsque la deuxième approche est analysée, les résultats obtenus sont similaires pour les demandes de prestations complétées.

Graphique 21 : Proportion des prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi ayant une demande ouverte et ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations, selon l'industrie, Canada, 2024-25



Remarque : Comprend les prestataires à qui au moins 1 \$ en 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) 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.

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

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 de prestations régulières et peut être indicative des conditions du marché du travail local au cours de la période examinée. La proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations était de 19,9 % à l'échelle nationale en 2024-25, soit un niveau inférieur à celui observé au cours de l'exercice financier précédent (21,3 %) et à ceux enregistrés au cours des exercices financiers avant la pandémie (23,8 % en moyenne en 2018-19 et 2019-20) (consulter le tableau 34).

Tableau 34 : Proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations parmi les semaines pour lesquelles les prestataires étaient admissibles à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi, selon la région, le genre, l'âge et la saisonnalité, Canada, 2023-24 et 2024-25

Région	Proportion des semaines d'admissibilité travaillées* en 2023-24	Proportion des semaines d'admissibilité travaillées* en 2024-25	Variation dans la proportion de semaines d'admissibilité travaillées* (points de %)
Terre-Neuve-et-Labrador	27,0 %	26,0 %	-1,1
Île-du-Prince-Édouard	22,7 %	21,6 %	-1,1
Nouvelle-Écosse	24,4 %	23,2 %	-1,2
Nouveau-Brunswick	29,4 %	28,3 %	-1,1
Québec	31,1 %	29,7 %	-1,4
Ontario	14,2 %	12,7 %	-1,5
Manitoba	11,2 %	11,2 %	+0,1
Saskatchewan	11,9 %	11,9 %	+0,1
Alberta	12,8 %	12,5 %	-0,3
Colombie-Britannique	15,2 %	15,0 %	-0,2
Territoires	6,7 %	7,5 %	+0,8
Genre			
Hommes	21,2 %	19,8 %	-1,4
Femmes	21,3 %	20,1 %	-1,3
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	17,9 %	17,4 %	-0,5
25 à 44 ans	21,8 %	20,6 %	-1,2
45 à 54 ans	27,4 %	25,6 %	-1,9
55 ans et plus	17,3 %	15,8 %	-1,5
Saisonnalité			
Saisonnier	29,7 %	29,1 %	-0,6
Non saisonnier	17,6 %	15,9 %	-1,6
Canada	21,3 %	19,9 %	-1,4

Remarque : Les variations en points de pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en 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 résultats reposent sur 100 % des données.

Une analyse selon les caractéristiques démographiques montre que la proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations a généralement varié de manière similaire à la proportion de prestataires ayant travaillé au moins une semaine pendant une période de prestations. Les prestataires saisonniers, ceux âgés de 45 à 54 ans, ainsi que ceux des provinces de l'Atlantique et du Québec, en 2024-25, 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 (consulter le tableau 33 et le tableau 34). 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 et comptant au moins une 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 spécifique. Au cours de 2024-25, le nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations était de 10,0 semaines, en baisse par rapport aux 10,4 semaines enregistrées lors de l'exercice financier précédent (consulter le tableau 35). Cette moyenne affiche une tendance à la baisse depuis les 3 dernières années (voir l'[annexe 2.24.2](#)). En termes de caractéristiques démographiques, le nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations variait généralement de la même façon que la proportion de semaines travaillées pendant une période de prestations.

Tableau 35 : Nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations pour les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées comptant au moins une semaine de travail, selon la région, le genre, l'âge et la saisonnalité, Canada, 2023-24 et 2024-25

Région	Nombre moyen de semaines travaillées en 2023-24 ^R	Nombre moyen de semaines travaillées en 2024-25 ^P	Variation dans le nombre moyen de semaines travaillées (nombre de semaines)
Terre-Neuve-et-Labrador	17,2	16,8	-0,5
Île-du-Prince-Édouard	13,5	13,0	-0,6
Nouvelle-Écosse	13,5	13,1	-0,4
Nouveau-Brunswick	16,3	16,0	-0,3
Québec	12,7	12,5	-0,2
Ontario	7,3	6,9	-0,4
Manitoba	5,6	5,4	-0,2
Saskatchewan	6,8	6,6	-0,2
Alberta	6,7	6,5	-0,2
Colombie-Britannique	7,1	6,9	-0,2
Territoires	4,7	5,3	+0,5
Genre			
Hommes	11,6	10,9	-0,7
Femmes	8,8	8,7	-0,1
Catégorie d'âge			
24 ans et moins	8,0	7,5	-0,5
25 à 44 ans	9,5	9,2	-0,3
45 à 54 ans	11,5	11,1	-0,4
55 ans et plus	12,3	11,9	-0,4
Saisonnalité			
Saisonnier	12,6	12,5	-0,1
Non saisonnier	9,2	8,6	-0,6
Canada	10,4	10,0	-0,4

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

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

Consulter l'[annexe 2.24.2](#) pour plus de détails.

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

Rémunération hebdomadaire liée au travail pendant une période de prestations

Comme l'indique le tableau 36, il existe une différence entre le revenu hebdomadaire moyen des prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations et celui des prestataires qui n'ont pas travaillé. Pour les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées au cours de 2024-25, les prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations avaient des prestations régulières hebdomadaires moyennes inférieures (406 \$) pour toute la durée de leur demande à celles

des prestataires qui n'avaient pas travaillé (547 \$). Cependant, les prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations avaient un revenu hebdomadaire total moyen significativement plus élevé (792 \$) que ceux qui n'ont pas travaillé pendant une période de prestations (547 \$). Lorsque seules les semaines travaillées ont été prises en compte, les prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations ont reçu en moyenne 957 \$ par semaine au cours de 2024-25.

Tableau 36 : 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, 2024-25

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	547 \$	406 \$	Non disponible
Moyenne des revenus d'emploi hebdomadaires	Sans objet	386 \$	957 \$
Moyenne de la rémunération hebdomadaire totale (prestations régulières et revenu d'emploi)	547 \$	792 \$	Non disponible

Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ en 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 en raison d'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.

Consulter [l'annexe 2.24.3](#) pour plus de détails.

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

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, capables et disponibles pour 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 nécessaires pour réussir sur le marché du travail dans des situations spécifiques.

Un prestataire de prestations régulières d'assurance-emploi peut être référé à une formation par une autorité désignée, comme une province, un territoire, une organisation autochtone⁵⁴, ou Service Canada, en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Avec une référence en vertu de l'article 25 d'une autorité désignée, les prestataires continuent de recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant qu'ils suivent des activités de formation. Sans cette référence, la formation pourrait être considérée comme limitant la capacité d'un prestataire à respecter les exigences du régime relatives à l'admissibilité aux prestations régulières (c'est-à-dire rechercher un emploi et être disponible pour travailler).

Les prestataires référés peuvent faire financer leur formation en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) provinciales et territoriales, ou la formation peut être autofinancée. Dans les situations où la référence en vertu de l'article 25 est émise par un gouvernement provincial ou territorial ou une organisation autochtone, il doit être convenu que la formation constitue une étape raisonnable du plan de retour au travail du prestataire. Consulter le [Chapitre 3](#) pour plus d'informations sur les EDMT.

De plus, dans le cadre d'Action Compétences, les prestataires de prestations régulières d'assurance-emploi qui sont des travailleurs de longue date et souhaitent autofinancer une formation à temps plein dans un établissement approuvé⁵⁵ peuvent demander directement une permission à Service Canada pour continuer à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant leur formation⁵⁶.

Sans référence d'une autorité désignée en vertu de l'article 25, les personnes qui ont établi une demande de prestations régulières d'assurance-emploi qui décident de suivre une formation par eux-mêmes peuvent continuer de recevoir des prestations d'assurance-emploi, à condition qu'ils déclarent leur formation à Service Canada et qu'ils prouvent qu'ils sont prêts, disposés et capables de travailler chaque jour de formation et qu'ils sont activement à la recherche d'un emploi durant cette période. Ces prestataires doivent être prêts à travailler s'ils reçoivent une offre d'emploi et doivent être disposés à ajuster ou annuler leur plan de formation si nécessaire. Service Canada évalue ces situations au cas par cas en tenant compte des circonstances propres à la situation de chaque prestataire.

⁵⁴ Fait référence au Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA).

⁵⁵ Consulter la [Liste d'établissements d'enseignement agréés](#) et la [Liste des établissements accrédités](#) pour obtenir une liste des établissements d'enseignement approuvés situés au Canada.

⁵⁶ Précédemment, des mesures offrant une aide financière bonifiée aux étudiants étaient en vigueur entre août 2018 et juillet 2023. Elles visaient les personnes en emploi ou sans emploi au Canada souhaitant retourner aux études afin d'améliorer leurs compétences. Ces mesures ne sont plus en vigueur pour l'exercice 2024-25 examiné dans le présent rapport.

Au total, en 2024-25, 119 800 demandes de prestations établies ont reçu au moins 1 \$ en prestations régulières d'assurance-emploi pendant une formation, soit une augmentation de 4,9 % par rapport aux 114 200 demandes de prestations rapportées en 2023-24.

La sous-section 2.3.1 examine le soutien de l'assurance-emploi offert aux apprentis, tandis que la sous-section 2.3.2 porte sur les autorisations de formation fournies aux prestataires par Service Canada dans le cadre d'Action Compétences.

2.3.1 Soutien de l'assurance-emploi pour les apprentis

Pour de nombreux métiers spécialisés, l'apprentissage offre les compétences et l'expérience nécessaires à l'obtention d'une certification et à une pleine participation au marché du travail. Au Canada, l'apprentissage est une formation axée sur les besoins de l'industrie qui combine la formation en cours d'emploi et la formation technique. Chaque province ou territoire gère son propre système de formation en apprentissage. Par conséquent, la durée des programmes et les modes de prestation varient selon les métiers et les juridictions.

Au Québec, les apprentis suivent généralement toute leur formation technique dans un cégep ou 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, qui est combinée à la formation technique selon différentes approches. Le plus souvent, la formation technique a lieu en classe dans un établissement de formation approuvé, comme un collège public, un institut polytechnique ou un centre de formation syndical. Cette méthode est communément appelée formation par stages d'études en cours de travail. Plus rarement, la formation technique peut être offerte sous forme d'autoapprentissage, d'apprentissage à distance, de cours du soir ou de congés d'études fractionnés.

Dans la plupart des juridictions et des métiers, les apprentis potentiels doivent être âgés d'au moins 16 ans et avoir complété la 12^e année ou l'équivalent pour accéder à un programme d'apprentissage. En général, un apprentissage débute lorsqu'un employeur embauche un apprenti potentiel et accepte, par le biais d'une entente d'apprentissage, de le parrainer et de lui offrir une formation sous la supervision d'un mentor qualifié.

Afin d'aider les cotisants à l'assurance-emploi à poursuivre leur apprentissage et à devenir des compagnons ou des gens de métier certifiés, le régime d'assurance-emploi offre un soutien temporaire du revenu aux personnes qui sont au chômage et qui suivent une formation technique par stages d'études à temps plein. Pour être admissibles, les individus doivent répondre aux critères d'admissibilité aux prestations régulières d'assurance-emploi⁵⁷, et doivent avoir été référés vers une formation par leur province, territoire ou organisation autochtone respective en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. De plus, ils doivent être référés pour chaque stage d'études de formation technique à temps plein requis dans le cadre de leur formation en apprentissage. Les employeurs peuvent également offrir des régimes de prestations supplémentaires de chômage (PSC) afin d'augmenter la rémunération

⁵⁷ Les individus doivent avoir un motif de cessation d'emploi valable et avoir accumulé suffisamment d'heures d'emploi assurable pendant la période de référence.

hebdomadaire des apprentis durant leur formation technique, jusqu'à concurrence de 95 % de leur rémunération hebdomadaire normale⁵⁸.

Le régime d'assurance-emploi comporte plusieurs mesures de flexibilité qui facilitent l'accès des apprentis aux prestations. Par exemple, ils peuvent présenter une demande de prestations d'assurance-emploi jusqu'à 7 jours avant leur dernier jour de travail et n'ont à servir qu'un seul délai de carence pour l'ensemble de leur apprentissage, même s'il comprend plusieurs stages d'études de formation technique à temps plein, tant qu'ils restent inscrits au même programme. Les apprentis peuvent également demander d'être exemptés de présenter des rapports aux 2 semaines à Service Canada pendant qu'ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi et qu'ils suivent une formation technique à temps plein. S'ils choisissent d'être exemptés de présenter des rapports et qu'ils travaillent ou touchent un revenu, ils doivent ensuite communiquer avec Service Canada pour déclarer ce travail et ces revenus.

Pour assurer la réception rapide des prestations d'assurance-emploi, les provinces, les territoires et les organisations autochtones doivent fournir à leurs apprentis référés un code de référence spécial pour chaque stage d'études de formation technique à temps plein, ce qui permet d'accélérer le traitement et le versement des prestations.

Les apprentis peuvent également recevoir du soutien financier en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*⁵⁹. Ce soutien, 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) aide à couvrir les frais d'hébergement, de garde d'enfants, de transport et d'autres dépenses liées à la formation technique. Un soutien fédéral supplémentaire est également offert par l'entremise de plusieurs initiatives, comme le Prêt canadien aux apprentis et diverses déductions et divers crédits d'impôt.

Apprentissage, soutien de l'assurance-emploi et résultats à long terme

Une étude ministérielle récente* a examiné la relation entre l'utilisation par les apprentis de l'assurance-emploi, des autres soutiens financiers fédéraux, et leurs résultats sur le marché du travail à long terme. En utilisant la Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT), l'étude a établi le profil des apprentis, dont ceux qui ont complété leur formation, évalué l'utilisation des soutiens fédéraux, et analysé la façon dont l'assurance-emploi s'aligne avec les taux d'achèvement, le revenu après la formation et l'adéquation occupationnelle après la formation.

Les apprentis qui ont achevé leur formation étaient plus susceptibles d'avoir eu recours aux soutiens financiers fédéraux comparativement à l'ensemble des apprentis. Entre 2015 et 2021, les apprentis ayant achevé leur formation étaient de 20 à 30 points de pourcentage (p.p.) plus susceptibles d'avoir

⁵⁸ Un régime de PSC a pour but d'offrir aux employés un supplément aux prestations d'assurance-emploi pendant des périodes de chômage dues à un arrêt temporaire de travail, une formation, une maladie, une blessure ou une mise en quarantaine. Les employeurs doivent enregistrer leurs régimes de PSC avec Service Canada afin que les paiements effectués dans le cadre de ces régimes ne soient pas considérés comme une rémunération, ce qui réduirait les montants versés en prestations d'assurance-emploi.

⁵⁹ Les prestations d'assurance-emploi reçues en vertu de la Partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne sont pas prises en compte dans cette section. Consulter le [Chapitre 3](#) pour plus d'information.

reçu des prestations d'assurance-emploi et de 5 à 7 p.p. plus susceptibles d'avoir eu recours à l'ensemble des soutiens fédéraux disponibles (assurance-emploi, subventions aux apprentis et Prêts canadiens aux apprentis) comparativement à l'ensemble des apprentis.

De plus, les apprentis ayant achevé leur formation affichaient de meilleurs résultats sur le marché du travail. Ils étaient de 31 à 44 p.p. plus susceptibles de travailler dans leur domaine de formation dans les années suivant la fin du programme, avec près de 70 % en emploi dans leur domaine la première année comparativement à 38 % pour ceux n'ayant pas complété leur formation. Les apprentis ayant achevé leur formation gagnaient également, en moyenne, 20 % de plus en revenu 2 ans après la fin de leur programme en comparaison avec l'ensemble des apprentis.

Dans l'ensemble, d'un point de vue corrélationnel, les personnes ayant reçu des prestations d'assurance-emploi pour les apprentis étaient associées à des taux d'achèvement de leur apprentissage plus élevés, à des revenus plus élevés après la formation et à une probabilité plus élevée d'être employées dans l'occupation pour laquelle elles ont été formées.

* EDSC, Apprentissage, soutien de l'assurance-emploi et résultats à long terme (Ottawa : EDSC, Direction de l'information sur le marché du travail, 2026).

La sous-section suivante présente des statistiques détaillées sur les demandes de prestations d'assurance-emploi établies par des apprentis, leur taux de prestations hebdomadaires et la durée de leurs prestations. Les demandes de prestations d'assurance-emploi provenant des apprentis correspondent aux demandes établies par des prestataires ayant été référés en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 \$ de prestations régulières d'assurance-emploi a été versé pendant une période de formation en apprentissage à temps plein.

Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés

En 2024-25, environ 56 300 nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi ont été établies par des apprentis, soit une augmentation de 7,5 % (+3 900 demandes) comparativement à l'exercice précédent (consulter le tableau 37).

Cela concorde avec les nouvelles inscriptions à des programmes d'apprentissage en 2024, qui ont augmenté de 5,9 % par rapport à 2023 pour atteindre 101 500, un sommet historique⁶⁰. En ce qui concerne les certifications, un peu moins de 47 000 apprentis ont été certifiés en 2024, soit une légère hausse de 1,0 % par rapport à 2023. Toutefois, ce niveau demeure inférieur de 9,6 % à celui de 2019, indiquant que le nombre de certifications n'est pas encore revenu aux niveaux d'avant la pandémie.

⁶⁰ Statistique Canada, « Nouveaux enregistrements, certifications et indicateurs de parcours des apprentis inscrits au Canada, 2024 », Ottawa : Statistique Canada, *Le Quotidien*, 11 décembre 2025, n° de catalogue. 11-001-X.

Tableau 37 : Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés selon la région, le genre et l'âge, Canada, 2023-24 et 2024-25

Région*	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en millions de dollars) 2023-24	Montants versés (en millions de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Terre-Neuve-et-Labrador	957 ^R	957	+0,0 %	8,9 \$ ^R	9,0 \$	+1,0 %
Île-du-Prince-Édouard	367 ^R	376	+2,5 %	2,4 \$ ^R	2,2 \$	-8,2 %
Nouvelle-Écosse	1 525 ^R	1 883	+23,5 %	9,4 \$ ^R	12,0 \$	+27,3 %
Nouveau-Brunswick	1 550 ^R	1 747	+12,7 %	9,8 \$ ^R	12,0 \$	+22,0 %
Québec**	187 ^R	193	+3,2 %	1,3 \$ ^R	1,6 \$	+20,3 %
Ontario	18 232 ^R	18 576	+1,9 %	122,9 \$ ^R	135,7 \$	+10,4 %
Manitoba	2 650 ^R	3 172	+19,7 %	16,9 \$ ^R	21,2 \$	+25,3 %
Saskatchewan	2 744 ^R	2 950	+7,5 %	16,1 \$ ^R	17,7 \$	+10,4 %
Alberta	13 568 ^R	15 430	+13,7 %	89,2 \$ ^R	104,5 \$	+17,1 %
Colombie-Britannique	10 422 ^R	10 836	+4,0 %	64,7 \$ ^R	73,2 \$	+13,0 %
Territoires	230 ^R	219	-4,8 %	1,5 \$ ^R	1,5 \$	-0,3 %
Genre						
Hommes	49 372	52 771	+6,9 %	321,1 \$	363,4 \$	+13,2 %
Femmes	3 060	3 568	+16,6 %	22,1 \$	27,1 \$	+22,6 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	22 952	25 440	+10,8 %	135,0 \$	159,7 \$	+18,3 %
25 à 44 ans	27 802	29 082	+4,6 %	194,9 \$	216,1 \$	+10,9 %
45 ans et plus	1 678	1 817	+8,3 %	13,3 \$	14,7 \$	+10,5 %
Canada	52 432	56 339	+7,5 %	343,2 \$	390,5 \$	+13,8 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes référées pour les apprentis en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations d'assurance-emploi a été versé pendant que le prestataire était en formation.

* En raison de changements méthodologiques, le nombre de demandes établies et les montants versés selon la région ont été révisés pour 2023-24.

** Le faible nombre de demandes de prestations établies par des apprentis au Québec résulte de la conception unique du programme dans cette province, où les apprentis complètent toute leur formation technique avant de commencer leur formation en cours d'emploi.

^R Données révisées.

Consulter l'[annexe 2.25](#) pour plus de détails.

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

Conformément aux tendances historiques, la majorité des demandes de prestations d'assurance-emploi provenant des apprentis ont été établies par des prestataires de l'Ontario, de l'Alberta et de la Colombie-Britannique, ces 3 provinces représentant 80,5 % du nombre total de demandes en 2024-25. Les hommes ont également continué de représenter la grande majorité des demandes établies par des apprentis (93,7 %) au cours de cet exercice. Cela se reflète dans le nombre annuel d'inscriptions à des formations en apprentissage, où les femmes représentent habituellement une faible part du nombre total d'inscriptions (12,5 % en 2024, et une moyenne de 12,1 % au cours des 10 dernières années)⁶¹. Toutefois, le nombre de femmes ayant établi des demandes à titre d'apprenties a augmenté de 16,6 % en 2024-25, passant de 3 100 à 3 600.

Parmi les groupes d'âge, les prestataires âgés entre 25 et 44 ans représentaient la plus grande part des demandes de prestations d'assurance-emploi établies par des apprentis (51,6 %), suivis de ceux âgés entre 15 et 24 ans (45,2 %). Les prestataires âgés de 45 ans et plus ne représentaient que 3,2 % des demandes d'assurance-emploi établies par des apprentis en 2024-25, alors qu'ils représentaient 44,1 % de toutes les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi.

⁶¹ Statistique Canada, Tableau 37-10-0219-01, Programmes d'apprentissage par groupe d'âge, grand groupe professionnel, sexe et statut d'inscription.

Le montant total versé en prestations d'assurance-emploi aux apprentis était de 390,5 millions de dollars en 2024-25, soit une hausse de 13,8 % par rapport aux 343,2 millions de dollars versés en 2023-24. Presque toutes les régions ont enregistré une augmentation du montant versé en prestations aux apprentis comparativement à 2023-24, à l'exception de l'Île-du-Prince-Édouard (-8,2 %), malgré une augmentation de 2,5 % du nombre de demandes établies par des apprentis dans cette province, et des territoires, où le montant versé aux prestataires est demeuré presque inchangé par rapport à l'exercice précédent.

Du point de vue des industries, les prestataires de l'industrie de la Construction ont établi la majorité des nouvelles demandes de prestations provenant d'apprentis (62,8 %) en 2024-25, ce qui est semblable aux années précédentes (consulter le tableau 38). Parmi les groupes professionnels, la majorité des demandes de prestations d'assurance-emploi établies par des apprentis provenaient du groupe professionnel des Officiers/officières et contrôleurs/contrôleuses des métiers techniques et des transports⁶² (91,2 %).

Tableau 38 : Demandes de prestations d'assurance-emploi établies par les apprentis et montants versés selon l'industrie et le groupe professionnel, Canada, 2023-24 et 2024-25

Industrie	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des demandes établies	Montants versés (en millions de dollars) 2023-24	Montants versés (en millions de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Construction	33 047	35 356	+7,0 %	227,6 \$	258,4 \$	+13,5 %
Fabrication	3 702	4 026	+8,8 %	23,6 \$	26,6 \$	+12,6 %
Commerce de gros et commerce de détail	5 989	6 194	+3,4 %	31,8 \$	34,4 \$	+8,1 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	3 733	4 054	+8,6 %	19,9 \$	23,0 \$	+16,0 %
Autres secteurs	5 961	6 709	+12,5 %	40,3 \$	48,1 \$	+19,4 %
Groupe professionnel						
Officiers/officières et contrôleurs/contrôleuses des métiers techniques et des transports	47 902	51 398	+7,3 %	310,2 \$	353,4 \$	+13,9 %
Autres groupes professionnels	4 530	4 941	+9,1 %	33,0 \$	37,1 \$	+12,4 %
Canada	52 432	56 339	+7,5 %	343,2 \$	390,5 \$	+13,8 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes référées pour les apprentis en vertu de l'article 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations d'assurance-emploi a été versé pendant que le prestataire était en formation.

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

En dehors des périodes de formation à temps plein, mais toujours au cours de la période de prestations d'une demande, un apprenti peut perdre un revenu d'emploi en raison de circonstances nécessitant l'accès à d'autres types de prestations d'assurance-emploi, comme les prestations régulières en cas d'un manque de travail disponible, ou les prestations spéciales pour s'occuper d'un nouveau-né ou à cause d'autres événements de la vie. Les apprentis peuvent avoir accès à ces prestations s'ils répondent aux critères d'admissibilité des prestations d'assurance-emploi correspondantes. En 2024-25, 31,4 % de

⁶² Le groupe Officiers/officières et contrôleurs/contrôleuses des métiers techniques et des transports comprend les sous-groupes professionnels suivants : Entrepreneurs/entrepreneuses et contremaîtres/contremaîtresses 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/officières et contrôleurs/contrôleuses des services de transport; Autres métiers techniques.

toutes les demandes de prestations établies par des apprentis (environ 17 700 demandes) comprenaient au moins une semaine de prestations régulières versées en dehors des périodes de formation à temps plein, soit une augmentation de 2,7 points de pourcentage (p.p.) par rapport à l'exercice précédent. De plus, 1,7 % des demandes (environ 940 demandes) comprenaient au moins une semaine de prestations spéciales versées en dehors des périodes de formation à temps plein, dont environ 530 demandes pour des prestations de maladie.

Sur les 390,5 millions de dollars versés en prestations aux apprentis en 2024-25, 298,0 millions de dollars (76,3 %) ont été versés pendant que les apprentis étaient en formation technique à temps plein. Les prestations régulières d'assurance-emploi versées en dehors des périodes de formation constituaient la majorité du reste des prestations versées (81,1 millions de dollars, ou 20,8 %), tandis qu'une petite part a été versée sous forme de prestations spéciales (11,4 millions de dollars, ou 2,9 %).

Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi pour les apprentis

Le taux moyen de prestations hebdomadaires pour les demandes établies par des apprentis était de 617 \$ en 2024-25, soit une hausse de 3,2 % par rapport à 598 \$ en 2023-24. Ce taux était également plus élevé que le taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations régulières d'assurance-emploi au cours de la même période (583 \$). Selon la province et le territoire, le plus haut taux moyen de prestations hebdomadaires était parmi les apprentis des territoires (646 \$), suivis de ceux de Terre-Neuve-et-Labrador (625 \$), de l'Alberta (624 \$) et de l'Ontario (622 \$).

Selon le genre, les hommes ont reçu un plus haut taux moyen de prestations hebdomadaires (619 \$) que les femmes (591 \$). Parmi les groupes d'âge, les prestataires âgés de 25 à 44 ans et ceux âgés de 45 ans et plus ont reçu le même taux moyen de prestations hebdomadaires (631 \$), ce qui est plus élevé que le taux moyen de prestations hebdomadaires de 598 \$ reçu par les prestataires âgés de 15 à 24 ans (consulter l'[annexe 2.25.3](#)).

La durée moyenne des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi complétées en 2024-25 pendant que les apprentis étaient en formation technique à temps plein était de 8,9 semaines, une durée semblable à celle de l'exercice précédent. Les demandes de prestations établies au Manitoba et dans les territoires avaient la plus longue durée moyenne (9,4 semaines), tandis que celles établies au Nouveau-Brunswick avaient la plus courte (8,3 semaines). Il n'y avait pas de différences significatives dans la durée moyenne selon le genre et les groupes d'âge en 2024-25 (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 (Action Compétences)

Dans le cadre d'Action Compétences, les prestataires qui sont des travailleurs de longue date⁶³ et qui souhaitent autofinancer une formation à temps plein dans un établissement approuvé peuvent demander une permission directement à Service Canada afin de continuer à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant leur formation. Sans cette permission, la formation pourrait limiter la capacité du prestataire à répondre aux exigences du régime, comme être disponible pour travailler et chercher activement un emploi. Service Canada n'offre pas de services liés à la formation habituellement fournis par les provinces et les territoires, comme le counseling en emploi, l'aide à la recherche d'emploi, l'évaluation des besoins ou la planification d'un retour au travail. Les prestataires doivent identifier le programme de formation à temps plein qu'ils souhaitent suivre avant de demander à Service Canada la permission de continuer à recevoir des prestations régulières d'assurance-emploi pendant leur formation.

Demandes de prestations d'assurance-emploi dans le cadre d'Action Compétences et montants versés

En 2024-25, Service Canada a accordé la permission à environ 690 prestataires de continuer à recevoir des prestations d'assurance-emploi pendant qu'ils suivaient une formation dans le cadre d'Action Compétences (consulter le tableau 39). Cela représente une baisse de 11,4 % par rapport aux 780 permissions octroyées en 2023-24, mais demeure plus haut que dans les exercices antérieurs (consulter l'[annexe 2.26.1](#)).

⁶³ Prestataires d'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % des cotisations annuelles maximales pendant 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.

Tableau 39 : Demandes de prestations d'assurance-emploi établies pour lesquelles les prestataires ont obtenu la permission de Service Canada de suivre une formation et montants versés selon la région, le genre, l'âge et l'industrie, Canada, 2023-24 et 2024-25

Région ¹	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en millions de dollars) 2023-24	Montants versés (en millions de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Provinces de l'Atlantique	66 ^R	47	-28,8 %	0,9 \$ ^R	0,7 \$	-26,8 %
Québec	208 ^R	207	-0,5 %	2,8 \$ ^R	2,9 \$	+2,4 %
Ontario	205 ^R	177	-13,7 %	2,8 \$ ^R	2,7 \$	-6,1 %
Manitoba	33 ^R	38	+15,2 %	0,4 \$ ^R	0,6 \$	49,5 %
Saskatchewan	31 ^R	18	-41,9 %	0,4 \$ ^R	0,3 \$	-26,6 %
Alberta	118 ^R	104	-11,9 %	1,6 \$ ^R	1,7 \$	+5,0 %
Colombie-Britannique et territoires ²	120 ^R	101	-11,9 %	1,6 \$ ^R	1,5 \$	-5,4 %
Genre						
Hommes	412	373	-9,5 %	5,6 \$	5,5 \$	-1,5 %
Femmes	369	319	-13,6 %	5,0 \$	4,8 \$	-4,0 %
Catégorie d'âge						
34 ans et moins	291	247	-15,1 %	3,6 \$	3,4 \$	-3,2 %
35 à 44 ans	261	238	-8,8 %	3,7 \$	3,5 \$	-7,8 %
45 à 54 ans	183	162	-11,5 %	2,6 \$	2,6 \$	-0,1 %
55 ans et plus	46	45	-2,2 %	0,6 \$	0,7 \$	21,1 %
Industrie						
Industries productrices de biens	228	188	-17,5 %	3,0 \$	2,8 \$	-8,6 %
Agriculture, foresterie, pêche, chasse, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	33	21	-36,4 %	0,4 \$	0,3 \$	-25,5 %
Construction	105	89	-15,2 %	1,3 \$	1,2 \$	-10,5 %
Fabrication et services publics ³	90	78	-13,3 %	1,3 \$	1,3 \$	-1,1 %
Industries productrices de services	541	486	-10,2 %	7,3 \$	7,2 \$	-1,8 %
Commerce de gros et de détail	85	89	+4,7 %	1,2 \$	1,3 \$	+7,9 %
Transport et entreposage	33	30	-9,1 %	0,4 \$	0,5 \$	+14,4 %
Finance, assurances, services immobiliers et de location	38	36	-5,3 %	0,6 \$	0,5 \$	-4,9 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	53	51	-3,8 %	0,9 \$	0,8 \$	-3,2 %
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ⁴	47	51	+8,5 %	0,6 \$	0,7 \$	+28,2 %
Services d'enseignement	68	57	-16,2 %	0,7 \$	0,7 \$	-1,4 %
Soins de santé et assistance sociale	66	49	-25,8 %	0,9 \$	0,8 \$	-12,9 %
Information, culture et loisirs ⁵	39	30	-23,1 %	0,6 \$	0,5 \$	-19,4 %
Services d'hébergement et de restauration	30	26	-13,3 %	0,4 \$	0,3 \$	-21,4 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	29	25	-13,8 %	0,4 \$	0,4 \$	-5,5 %
Administrations publiques	53	42	-20,8 %	0,8 \$	0,7 \$	-8,4 %
Non classées⁶	12	18	+50,0 %	0,2 \$	0,3 \$	+69,2 %
Canada	781	692	-11,4 %	10,5 \$	10,2 \$	-2,6 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes de prestations pour lesquelles les prestataires ont reçu la permission de Service Canada de suivre une formation.

¹ En raison de changements méthodologiques, le nombre de demandes établies et les montants versés selon la région ont été révisés pour 2023-24.

² Pour des raisons de confidentialité, les données pour les territoires ont été combinées avec celles pour la Colombie-Britannique.

³ Pour des raisons de confidentialité, les données pour l'industrie des Services publics ont été combinées avec celles pour l'industrie de la Fabrication.

⁴ 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.

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.

⁶ Pour certaines demandes de prestations, cette information n'était pas disponible dans les données.

Consulter l'[annexe 2.26](#) pour plus de détails.

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

Comme les années précédentes, le Québec a affiché la plus grande part des demandes de prestations pour lesquelles une permission a été accordée dans le cadre d'Action Compétences (29,9 %), suivi de l'Ontario (25,6 %) et de l'Alberta (15,0 %). Les hommes représentaient un peu plus de la moitié de ces demandes (53,9 %), alors qu'ils représentaient 60,5 % de toutes les demandes régulières d'assurance-emploi établies en 2024-25. Selon l'âge, les prestataires âgés de 44 ans et moins représentaient 70,1 % des demandes pour lesquelles une permission de suivre une formation a été accordée en 2024-25, comparativement à 55,9 % des demandes de prestations régulières d'assurance-emploi établies au cours de la même période.

Selon l'industrie, les prestataires des industries de la Construction et du Commerce de gros et de détail représentaient tous les deux la plus grande part des demandes pour lesquelles une permission a été accordée de suivre une formation par Service Canada en 2024-25, soit 12,9 % chacun, suivis de ceux de l'industrie de la Fabrication (11,5 %).

Parmi toutes les demandes établies dans le cadre d'Action Compétences en 2024-25, 640 demandes (92,5 % du total) comprenaient au moins une semaine de prestations régulières d'assurance-emploi versées durant les périodes de formation, et environ 510 demandes (73,0 % du total) comprenaient au moins une semaine de prestations régulières versées en dehors des périodes de formation.

Un total de 10,2 millions de dollars en prestations régulières d'assurance-emploi a été versé aux prestataires référés dans le cadre d'Action Compétences en 2024-25, soit une baisse de 2,6 % par rapport à 2023-24. De ce montant, 6,4 millions de dollars (62,2 % du montant total) ont été versés pendant que les prestataires étaient en formation, et 3,5 millions de dollars (34,5 % du montant total) ont été versés en dehors des périodes de formation. En comparaison avec l'exercice précédent, cela représente un plus grand montant versé en dehors des périodes de formation un moins grand montant versé durant les périodes de formation.

Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi dans le cadre d'Action Compétences

Les prestataires qui ont demandé et reçu une référence de Service Canada pour suivre une formation avaient un taux moyen de prestations hebdomadaires de 587 \$ en 2024-25, soit une augmentation de 4,2 % par rapport à 2023-24. Ce taux est presque identique au taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations régulières d'assurance-emploi (583 \$), mais est inférieur à celui auquel avaient droit en moyenne les travailleurs de longue date (624 \$) au cours de la même période.

Les prestataires de la Colombie-Britannique et des territoires ont reçu le plus haut taux moyen de prestations hebdomadaires en 2024-25 (602 \$), tandis que ceux des provinces de l'Atlantique ont reçu le plus bas (540 \$). Selon le genre, les hommes ont reçu un plus haut taux moyen de prestations hebdomadaires que les femmes (605 \$ et 567 \$, respectivement). Les différences entre les groupes d'âge étaient minimales, alors que les prestataires âgés de 34 ans et moins ont affiché le taux le plus bas (580 \$) et ceux âgés de 45 à 54 ans le plus haut (594 \$) (consulter l'[annexe 2.26.3](#)).

Les demandes établies dans le cadre d'Action Compétences qui ont été complétées en 2024-25 ont reçu une moyenne de 17,6 semaines de prestations d'assurance-emploi durant les périodes de formation et de 13,0 semaines de prestations régulières en dehors des périodes de formation (consulter

[l'annexe 2.26.2](#)). Les prestataires des provinces de l'Atlantique ont reçu, en moyenne, le plus grand nombre de semaines de prestations pendant la formation (20,7 semaines), tandis que ceux de la Saskatchewan ont reçu le plus grand nombre de semaines de prestations en dehors des périodes de formation (16,2 semaines). Les femmes ont reçu en moyenne plus de semaines de prestations que les hommes durant les périodes de formation (18,9 et 16,6 semaines, respectivement), tandis que les hommes ont reçu légèrement plus de semaines de prestations que les femmes en dehors des périodes de formation (13,2 et 12,8 semaines, respectivement). Selon l'âge, les prestataires âgés entre 45 et 54 ans ont reçu en moyenne le plus grand nombre de semaines de prestations durant les périodes de formation (18,7 semaines), tandis que ceux âgés de 55 ans et plus ont reçu le plus grand nombre de semaines en dehors des périodes de formation (16,6 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 référence⁶⁴. En plus des prestations pour pêcheurs, les pêcheurs indépendants peuvent également être admissibles aux prestations de maladie, de maternité, parentales, de compassion et 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
- des travaux se rapportant à la réalisation ou à la manutention d'une prise⁶⁵, 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 d'assurance-emploi pour pêcheurs s'ils ne sont pas admissibles aux prestations régulières d'assurance-emploi et qu'ils ont gagné un montant minimum en rémunération assurable provenant d'un travail indépendant de la pêche durant leur période de référence. Ce montant varie entre 2 500 \$ et 4 200 \$, selon le taux de chômage dans la région de l'assurance-emploi du prestataire. De plus, le taux de prestations hebdomadaires d'un pêcheur est habituellement calculé en divisant la rémunération assurable totale provenant de la pêche⁶⁶ durant la période de référence par le diviseur correspondant au taux de chômage dans la région de l'assurance-emploi du prestataire (consulter le tableau 40). Le résultat est ensuite multiplié par le taux de remplacement de 55 % pour déterminer le taux de prestations hebdomadaires, sans dépasser le taux maximum de prestations hebdomadaires établi chaque année (668 \$ en 2024 et 695 \$ en 2025).

⁶⁴ La période de référence pour les prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs est différente de celle des autres types de prestations. Il s'agit soit de la période de 31 semaines précédant l'établissement d'une demande de prestations, soit depuis l'établissement d'une demande antérieure, selon la période la plus courte. Pour plus d'informations, consulter la page [Prestations de pêcheur de l'assurance-emploi](#).

⁶⁵ 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.

⁶⁶ Si le prestataire a touché des gains provenant d'un emploi assurable autre que celui de pêcheur indépendant durant la période de référence, seuls les gains issus de cet autre emploi cadrant avec la période de calcul du taux, définie comme les 26 semaines consécutives d'emploi les plus récentes de la période de référence précédant le début d'une demande de prestations pour pêcheurs, sont utilisés pour déterminer le total de la rémunération assurable.

Tableau 40 : Seuil minimal de rémunération assurable tirée de la pêche indépendante 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 %.

Lorsqu'ils ne se livrent pas à des activités liées à la pêche, les pêcheurs doivent démontrer qu'ils sont capables de travailler et disponibles à le faire, mais incapables de trouver un emploi convenable pour chaque jour ouvrable durant lequel ils reçoivent des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs.

Les prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs sont disponibles pour 2 saisons de pêche par année, soit la saison de pêche hivernale et la saison de pêche estivale. Les pêcheurs indépendants qui ont établi une demande de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs peuvent recevoir jusqu'à 26 semaines de prestations par demande, lesquelles peuvent être reçues de façon consécutive ou intermittente, mais uniquement à l'intérieur d'une période de prestations fixe définie par des dates de début et de fin déterminées. De manière semblable, la période de référence d'un pêcheur indépendant ne peut pas commencer avant une date déterminée selon la saison de pêche pour laquelle il établit une demande (consulter le tableau 41). La période de référence correspond à une période d'une durée maximale de 31 semaines précédant immédiatement le début de la période de prestations d'un pêcheur.

Tableau 41 : Dates de début et de fin déterminées des périodes de prestations et dates de début déterminées des périodes de référence pour les prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs selon la saison de pêche

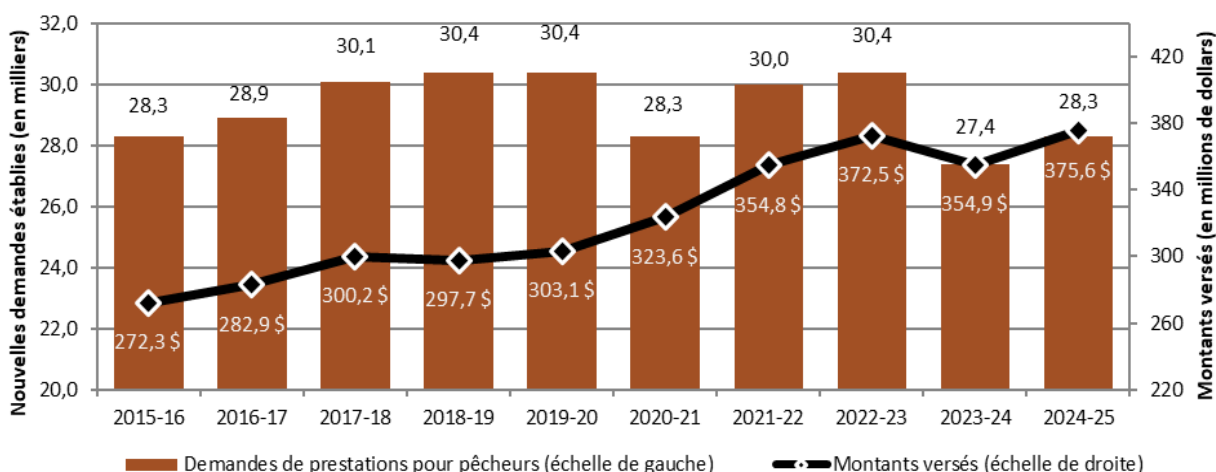
Saison de pêche	Début de la période de prestations	Fin de la période de prestations	Début de la période de référence
Saison de pêche hivernale	Semaine du 1er avril	Semaine du 15 décembre	Semaine du 1er septembre
Saison de pêche estivale	Semaine du 1er octobre	Semaine du 15 juin	Semaine du 1er mars

Comme les 2 périodes de référence et les 2 périodes de prestations se chevauchent et couvrent une année complète, il peut arriver qu'un prestataire ait accumulé un montant suffisamment élevé en rémunération assurable pour se qualifier soit pour les prestations de pêche hivernale, soit pour les prestations de pêche estivale. Le choix de la période de prestations (été ou hiver) revient au prestataire, et ce choix est irréversible. De plus, la durée de la période de prestations ne peut pas être prolongée pour quelque raison que ce soit, sauf pour le versement de prestations spéciales.

2.4.1 Demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs et prestations versées

Au total, 28 300 nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs ont été établies en 2024-25. Ce nombre représente une augmentation de 3,2 % par rapport aux 27 400 demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs établies en 2023-24, mais demeure en-dessous de la moyenne historique (consulter le graphique 22). Le montant total versé en prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs a augmenté de 5,8 % par rapport à l'exercice précédent, passant de 354,9 millions de dollars en 2023-24 à 375,6 millions de dollars en 2024-25; cependant, le montant versé en 2024-25 était semblable à celui en 2022-23.

Graphique 22 : Demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs établies et montants versés, Canada, 2015-16 à 2024-25



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 résultats sur les demandes de prestations reposent sur 100 % des données. Les résultats sur les montants versés reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2015-16 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

En 2024-25, 96,4 % des demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs établies et 96,6 % des prestations pour pêcheurs versées étaient concentrées dans 6 provinces : Terre-Neuve-et-Labrador, Île-du-Prince-Édouard, Nouvelle-Écosse, Nouveau-Brunswick, Québec et Colombie-Britannique (consulter le tableau 42).

Tableau 42 : Demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs et montants versés selon la région, le genre et l'âge, Canada, 2023-24 et 2024-25

Région	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en millions de dollars) 2023-24	Montants versés (en millions de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Terre-Neuve-et-Labrador	11 953	13 005	+8,8 %	159,1 \$	173,9 \$	+9,3 %
Île-du-Prince-Édouard	3 150	3 142	-0,3 %	40,3 \$	42,0 \$	+4,3 %
Nouvelle-Écosse	5 400	5 338	-1,1 %	68,8 \$	70,8 \$	+3,0 %
Nouveau-Brunswick	2 830	2 852	+0,8 %	36,6 \$	38,7 \$	+5,7 %
Québec	1 089	1 097	+0,7 %	14,0 \$	14,1 \$	+1,2 %
Colombie-Britannique	1 920	1 839	-4,2 %	23,2 \$	23,3 \$	+0,4 %
Autres provinces et territoires	1 095	1 032	-5,8 %	13,0 \$	12,7 \$	-2,4 %
Genre						
Hommes	21 746	22 236	+2,3 %	279,7 \$	293,0 \$	+4,7 %
Femmes	5 691	6 069	+6,6 %	75,2 \$	82,6 \$	+9,8 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	1 410	1 490	+5,7 %	16,2 \$	17,6 \$	+8,5 %
25 à 44 ans	7 376	7 498	+1,7 %	94,2 \$	98,5 \$	+4,6 %
45 à 54 ans	6 338	6 375	+0,6 %	82,5 \$	85,3 \$	+3,3 %
55 ans et plus	12 313	12 942	+5,1 %	162,0 \$	174,2 \$	+7,5 %
Canada	27 437	28 305	+3,2 %	354,9 \$	375,6 \$	+5,8 %

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

Consulter l'[annexe 2.10](#) pour plus de détails.

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

Tel qu'indiqué dans le tableau 42, la hausse du nombre total de demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs établies en 2024-25 était presque entièrement attribuable à la hausse du nombre de demandes établies par des pêcheurs indépendants de Terre-Neuve-et-Labrador (+8,8 %). Le nombre de demandes de prestations pour pêcheurs établies dans toutes les autres régions a soit diminué ou augmenté de moins de 1,0 % en 2024-25 par rapport à l'exercice précédent. De plus, Terre-Neuve-et-Labrador a continué de représenter la plus grande part des demandes de prestations pour pêcheurs établies (45,9 %) et des prestations versées (46,3 %) en 2024-25.

Les hommes ont continué de représenter la plus grande part des demandes établies (78,6 %) et du montant versé en prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs (78,0 %). Au cours des 10 dernières années, la part des hommes parmi les demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs établies affiche une légère tendance à la baisse, alors que les hommes représentaient 81,6 % de ces demandes en 2015-16.

Parmi les groupes d'âge, les prestataires âgés de 55 ans et plus ont représenté la plus grande part des demandes de prestations établies (45,7 %) et du montant versé (46,4 %) en 2024-25. La part des demandes de prestations pour pêcheurs établies par des prestataires de cette catégorie d'âge a augmenté de 9,0 points de pourcentage (p.p.) entre 2015-16 et 2024-25, avec une hausse enregistrée chaque année durant cette période. La part du montant versé aux prestataires de cette catégorie d'âge a suivi une tendance similaire, avec une augmentation de 9,4 p.p. au cours de la même période.

Le taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs a augmenté de 4,9 % en 2024-25 pour atteindre 630 \$, soit une hausse par rapport à 601 \$ en 2023-24

(consulter le tableau 43). Comme dans les années précédentes, ce taux était plus élevé que le taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations régulières d'assurance-emploi au cours du même exercice (583 \$). De plus, le taux moyen des prestations hebdomadaires était plus haut dans les provinces de l'Atlantique et au Québec qu'en Colombie-Britannique et dans les autres provinces n'ayant pas une importante industrie de la pêche. Une tendance similaire est observée pour la part des demandes de prestations aux taux maximum de prestations hebdomadaires.

Tableau 43 : Taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs et part des demandes de prestations pour pêcheurs au taux maximum de prestations hebdomadaires selon la région, le genre et l'âge, Canada, 2023-24 et 2024-25

Région	Taux moyen de prestations hebdomadaires 2023-24	Taux moyen de prestations hebdomadaires 2024-25	Proportion des demandes au taux maximum de prestations hebdomadaires 2023-24	Proportion des demandes au taux maximum de prestations hebdomadaires 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	602 \$	638 \$	62,8 %	75,2 %
Île-du-Prince-Édouard	625 \$	649 \$	80,7 %	84,9 %
Nouvelle-Écosse	610 \$	634 \$	75,9 %	78,0 %
Nouveau-Brunswick	621 \$	642 \$	79,0 %	81,7 %
Québec	622 \$	643 \$	81,5 %	80,4 %
Colombie-Britannique	529 \$	562 \$	40,2 %	42,3 %
Autres provinces et territoires	513 \$	520 \$	42,4 %	40,0 %
Genre				
Hommes	605 \$	633 \$	70,8 %	76,8 %
Femmes	582 \$	618 \$	54,8 %	65,0 %
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	576 \$	609 \$	57,4 %	66,4 %
25 à 44 ans	601 \$	628 \$	69,2 %	74,1 %
45 à 54 ans	611 \$	640 \$	71,8 %	79,2 %
55 ans et plus	597 \$	628 \$	65,3 %	72,8 %
Canada	601 \$	630 \$	67,4 %	74,2 %

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'assurance-emploi pour pêcheurs a été versé.

Consulter l'[annexe 2.10.3](#) pour plus de détails.

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

2.4.2 Composante saisonnière des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs

Les prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs sont offertes aux pêcheurs indépendants pour 2 saisons de pêche chaque année, soit les saisons d'hiver et d'été, permettant aux prestataires admissibles d'établir une ou plusieurs demandes au cours d'une même année⁶⁷. En 2024-25 environ 19 800 pêcheurs indépendants ont établi au moins une demande de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs, soit un nombre comparable aux 19 700 pêcheurs rapportés en 2023-24 (consulter le tableau 44), malgré une augmentation du nombre total de demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs établies au cours de l'exercice 2024-25.

⁶⁷ Dans de rares cas, les pêcheurs peuvent établir plus de 2 demandes de prestations pour pêcheurs au cours d'un même exercice financier. En raison de la faible fréquence de ces situations, les résultats concernant les prestations versées et la durée moyenne des demandes au-delà de la deuxième demande ne sont pas présentés.

Tableau 44 : Nombre de pêcheurs selon la saison durant laquelle la demande de prestations a été établie, Canada, 2020-21 à 2024-25

Saison	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
1 saison	11 663	11 408	11 431	12 021	11 300
Hiver	2 624	3 030	3 472	3 309	3 387
Été	9 039	8 378	7 959	8 712	7 913
2 saisons	8 307	9 252	9 506	7 706	8 501
Canada	19 970	20 660	20 937	19 727	19 801

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

Parmi les quelque 19 800 pêcheurs qui ont établi au moins une demande de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs en 2024-25, 57,1 % ont établi une demande de prestations pour une seule saison de pêche (environ 3 400 pour la saison de pêche hivernale et 7 900 pour la saison de pêche estivale), et 42,9 % (environ 8 500 pêcheurs) ont établi des demandes de prestations pour les 2 saisons. Au total, le nombre de pêcheurs ayant établi une demande de prestations pour une seule saison a diminué de 6,0 % en 2024-25, attribuable à une baisse du nombre de pêcheurs ayant seulement établi une demande pour la saison d'été (-9,2 %), tandis que le nombre de ceux ayant établi des demandes de prestations pour les 2 saisons a augmenté de 10,3 %.

De façon semblable aux années précédentes, une part significativement plus élevée de pêcheurs des provinces de l'Atlantique et du Québec ont établi plusieurs demandes de prestations pour pêcheurs en 2024-25 comparativement aux autres provinces et territoires. Cette part représentait 58,4 % des pêcheurs du Québec et 48,7 % de ceux des provinces de l'Atlantique, comparativement à 2,1 % de ceux de la Colombie-Britannique et à une moyenne combinée de 9,4 % pour toutes les autres provinces et territoires (consulter le tableau 45). Une part relativement égale d'hommes et de femmes ont établi plusieurs demandes de prestations en 2024-25, tandis que parmi les groupes d'âge, les pêcheurs âgés de 24 ans et moins étaient moins susceptibles d'établir plusieurs demandes de prestations (28,7 %) que les autres groupes d'âge, parmi lesquels les pêcheurs âgés entre 45 et 54 ans affichaient la part la plus élevée (48,0 %).

Tableau 45 : Part des pêcheurs ayant établi plusieurs demandes de prestations pour pêcheurs au cours d'une année, Canada, 2020-21 à 2024-25

Région	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Provinces de l'Atlantique	48,5 %	51,1 %	51,6 %	44,4 %	48,7 %
Québec	63,2 %	62,2 %	64,2 %	54,2 %	58,4 %
Colombie-Britannique	2,9 %	3,3 %	1,6 %	2,3 %	2,1 %
Autres provinces et territoires	3,8 %	10,9 %	10,9 %	10,7 %	9,4 %
Genre					
Hommes	42,7 %	45,2 %	45,6 %	39,4 %	43,1 %
Femmes	37,3 %	43,1 %	44,8 %	37,9 %	42,5 %
Catégorie d'âge					
24 ans et moins	25,5 %	28,8 %	29,8 %	26,4 %	28,7 %
25 à 44 ans	35,9 %	37,6 %	39,5 %	35,2 %	38,2 %
45 à 54 ans	48,8 %	50,1 %	51,7 %	45,0 %	48,0 %
55 ans et plus	43,1 %	48,5 %	48,0 %	40,1 %	45,2 %
Canada	41,6 %	44,8 %	45,4 %	39,1 %	42,9 %

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

Les pêcheurs ayant établi une demande de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs en 2024-25 ont reçu un montant total moyen de 14 057 \$ pour leur demande de prestations, soit une augmentation de 6,6 % du montant rapporté en 2023-24. Ceux qui ont établi 2 demandes de prestations pour

pêcheurs ont reçu en moyenne 14 181 \$ pour leur première demande de prestations et 11 755 \$ pour leur deuxième, pour un total moyen de 25 936 \$ versé en prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs en 2024-25. Cela représente une augmentation de 7,6 % par rapport au montant rapporté en 2023-24, principalement attribuable à une hausse de 11,9 % du montant moyen reçu pour la première demande de prestations établie.

2.4.3 Durée des prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs

La durée maximale d'une demande de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs établie est de 26 semaines, peu importe le taux de chômage dans la région de l'assurance-emploi où réside le prestataire au moment où sa demande de prestations est établie.

En 2024-25, la durée moyenne des demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs était de 21,5 semaines, soit une légère hausse par rapport à 21,2 semaines en 2023-24 (+1,7 %). Parmi les 6 provinces et territoires avec une importante industrie de la pêche, la Colombie-Britannique avait la durée moyenne la plus élevée pour ces demandes de prestations en 2024-25 avec 23,2 semaines, tandis que le Québec avait la plus basse (20,4 semaines). Cela concorde avec le fait que les régions où une plus grande part de prestataires établit plusieurs demandes de prestations pour pêcheurs au cours d'une même année, comme les provinces de l'Atlantique et le Québec, ont habituellement une durée moyenne des demandes plus basse que les autres régions.

Le tableau 46 présente la durée moyenne des demandes établies pour les prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs. En 2024-25, les pêcheurs qui ont établi une seule demande de prestations pour pêcheurs ont en moyenne reçu des prestations durant 23,4 semaines, soit une durée semblable à celle observée au cours des années récentes. Les pêcheurs qui ont établi plusieurs demandes ont en moyenne reçu des prestations durant un total de 40,6 semaines, soit une hausse de 1,5 semaine (+3,7 %) par rapport à la durée observée lors de l'exercice précédent. Cette augmentation est attribuable à une hausse de 1,6 semaine de la durée moyenne pour la première demande de prestations établie, passant de 20,6 semaines en 2023-24 à 22,2 semaines en 2024-25, tandis que la durée de la deuxième demande de prestations établie est demeurée presque inchangée (de 18,5 semaines en 2023-24 à 18,4 semaines en 2024-25).

Tableau 46 : Durée moyenne des demandes de prestations d'assurance-emploi pour pêcheurs selon le nombre de demandes de prestations établies par exercice, Canada, 2023-24 et 2024-25

Nombre de demandes de prestations établies durant l'exercice	2023-24	2024-25	Variation (%) de la durée
1 demande	23,2	23,4	+0,8 %
2 demandes	39,1	40,6	+3,7 %
Première demande	20,6	22,2	+7,8 %
Deuxième demande	18,5	18,4	-0,8 %
Canada	21,2	21,5	+1,7 %

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 résultats reposent sur 100 % des données.

2.5 Prestations d'assurance-emploi de Travail partagé

Le programme d'assurance-emploi de Travail partagé est conçu pour aider à éviter les mises à pied de l'ensemble ou d'une partie des employés d'une entreprise en cas d'une diminution temporaire du niveau d'activité normal de l'entreprise en raison d'un ralentissement économique, d'une catastrophe ou de tout autre choc indépendant de la volonté de l'employeur.

Les mises à pied sont évitées en offrant des prestations de Travail partagé aux employés admissibles qui acceptent de réduire temporairement leur semaine de travail pendant la période de redressement de l'entreprise. L'objectif du programme est que tous les employés participants reviennent à des heures normales de travail lorsque leur accord de Travail partagé prend fin. L'employeur et les employés doivent convenir de participer au programme de Travail partagé.

En participant au programme de Travail partagé, les employeurs peuvent maintenir en poste des travailleurs compétents et ainsi éviter l'onéreux processus de recrutement et de formation de nouveaux employés lorsque les affaires reprennent leur cours habituel. De même, les travailleurs participants peuvent conserver leurs emplois et leurs compétences, car ils obtiennent un complément salarial prenant la forme des prestations de Travail partagé pour les journées où ils ne travaillent pas. De plus, les employeurs sont tenus de maintenir tous les avantages sociaux des employés pendant la durée de l'accord de Travail partagé. Le fait de recevoir des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé n'a aucune incidence sur l'admissibilité future aux prestations régulières ou spéciales de l'assurance-emploi.

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 durant toute la durée de l'accord. Au cours d'une semaine donnée, la réduction du nombre d'heures de travail peut varier en fonction du travail disponible, tant que la réduction des heures demeure à l'intérieur du seuil prescrit.

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 et 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, le tout en évitant l'érosion de leurs compétences.

Pour être admissible à un accord de Travail partagé, un employeur doit répondre aux critères suivants :

- être en activité au Canada à l'année depuis au moins 2 ans
- être une société ouverte, une entreprise privée ou un certain type d'organisme à but non lucratif
- connaître une diminution de l'ensemble de ses activités commerciales d'au moins 10 % au cours des 6 derniers mois, lorsque cette diminution est due à des facteurs échappant au contrôle de l'employeur (les réductions dues à des pénuries cycliques de travail et à des ralentissements récurrents ne sont pas éligibles)
- compter au moins 2 employés admissibles dans l'unité de travail visée, et
- mettre en place des mesures de redressement pour ramener les employés participants à des niveaux normaux d'emploi d'ici la fin de l'accord de Travail partagé

Les employés qui participent à un accord de Travail partagé doivent :

- accepter de réduire leurs heures de travail
- se partager équitablement le travail disponible pendant toute la durée de l'accord, et
- être des employés permanents, à l'année, à temps plein ou temps partiel, nécessaires à l'exécution des fonctions quotidiennes de l'entreprise

Cependant, pour être admissible à recevoir des prestations de Travail partagé pour les heures par semaine où ils ne travaillent pas, les employés participants à un accord de Travail partagé doivent :

- être admissible aux prestations régulières d'assurance-emploi, c'est-à-dire d'avoir travaillé le nombre minimum d'heures d'emploi assurable (entre 420 et 700 heures, selon le taux de chômage régional où le prestataire résidait au moment de présenter la demande) au cours des 52 semaines précédentes ou depuis l'établissement d'une demande antérieure d'assurance-emploi, selon la période la plus courte

Un accord initial de Travail partagé peut durer un minimum de 6 jusqu'à un maximum de 26 semaines consécutives. Au besoin, un accord pourrait se prolonger d'au plus 12 semaines, ce qui porterait la durée de l'accord initial jusqu'à un maximum de 38 semaines. Il y a un délai de carence entre les accords successifs, égal au nombre de semaines du premier accord de Travail partagé (jusqu'à une période maximale de 38 semaines).

Durant un accord de Travail partagé, les employeurs peuvent offrir des programmes de formation à leurs employés. Les coûts peuvent être assumés par les employeurs ou aux termes d'autres mesures de soutien applicables, comme celles des provinces et des territoires.

La formation peut s'offrir pendant les heures non travaillées qui donnent lieu au versement des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé. 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.

Comme les travailleurs qui participent à un accord de Travail partagé continuent de recevoir un certain revenu d'emploi de leur employeur participant, le programme offre une couverture partielle des heures

d'emploi assurable ou de la rémunération assurable. Par conséquent, les données rapportées sur les demandes de prestations de Travail partagé ne sont pas directement comparables aux autres types de prestations du régime de l'assurance-emploi. Ceci est particulièrement vrai dans le cas des taux de prestations hebdomadaires versées aux prestataires, qui doivent seulement couvrir de 10 % à 60 % des semaines de travail régulières pour les employés touchés d'une unité de travail assujettie à un accord de Travail partagé, selon la diminution convenue des niveaux de travail. À ce titre, les taux de prestations hebdomadaires de Travail partagé sont en moyenne plus faibles que ceux des autres types de prestations d'assurance-emploi. Puisque le taux de prestations hebdomadaires des prestations de Travail partagé est déterminé par le salaire des employés et la réduction du nombre d'heures de travail (entre 10 % et 60 %), une importante variabilité est également observée à l'échelle des industries pour ce qui est des taux de prestations hebdomadaires rapportés.

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) peut adopter des mesures spéciales temporaires pour offrir du soutien supplémentaire aux entreprises et travailleurs touchés lors d'une période de ralentissement économique, de catastrophes naturelles ou d'un état d'urgence. Habituellement, les mesures spéciales temporaires comprennent l'assouplissement des critères d'admissibilité pour les entreprises, la prolongation de la durée maximale d'un accord de Travail partagé et la suppression de l'obligation de respecter un délai de carence entre des demandes successives.

Mesures spéciales temporaires de Travail partagé en vigueur du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

En réponse aux répercussions des feux de forêt de 2024 qui ont touché Jasper, en Alberta et la Nation crie de Bunibonibee, au Manitoba et afin de soutenir les employeurs ayant pu connaître une baisse de leurs activités attribuable à ces feux, une série de mesures spéciales temporaires de Travail partagé a été mise en place pour la période du 1er décembre 2024 au 3 août 2025. Les employeurs étaient admissibles à ces mesures spéciales temporaires s'ils étaient situés dans les zones touchées ou à l'extérieur de la zone visée par l'ordre d'évacuation, mais tout de même directement affectés*.

Droits de douane

Afin de soutenir les entreprises affectées par la menace ou la réalisation potentielle des droits de douane, la CAEC a mis en place des mesures spéciales temporaires de Travail partagé. Les employeurs qui ont connu une baisse de l'activité commerciale due à la menace ou la réalisation potentielle des droits de douane pouvaient être admissibles aux mesures spéciales temporaires de Travail partagé s'ils étaient en activité au Canada depuis au moins 1 an et avaient un minimum de 2 employés admissibles à l'assurance-emploi qui acceptaient une réduction d'heures et de partager tout travail disponible.

En vigueur du 7 mars 2025 au 6 mars 2026, ces mesures spéciales temporaires prévoyaient notamment :

- une durée maximale de l'accord de Travail partagé pouvant passer de 38 semaines à 76 semaines
- l'élargissement de l'admissibilité des employeurs et employés, incluant ceux des industries saisonnières ou cycliques ainsi que des organisations à but non lucratif et caritatives

- la suppression du délai de carence obligatoire entre 2 accords successifs, et
- la possibilité d'axer les mesures de redressement sur la capacité de l'entreprise à maintenir sa viabilité

* Bien que cette mesure temporaire ait été mise en place, aucune demande de prestations liée à cette mesure temporaire n'a été établie dans ces régions au cours de 2024-25.

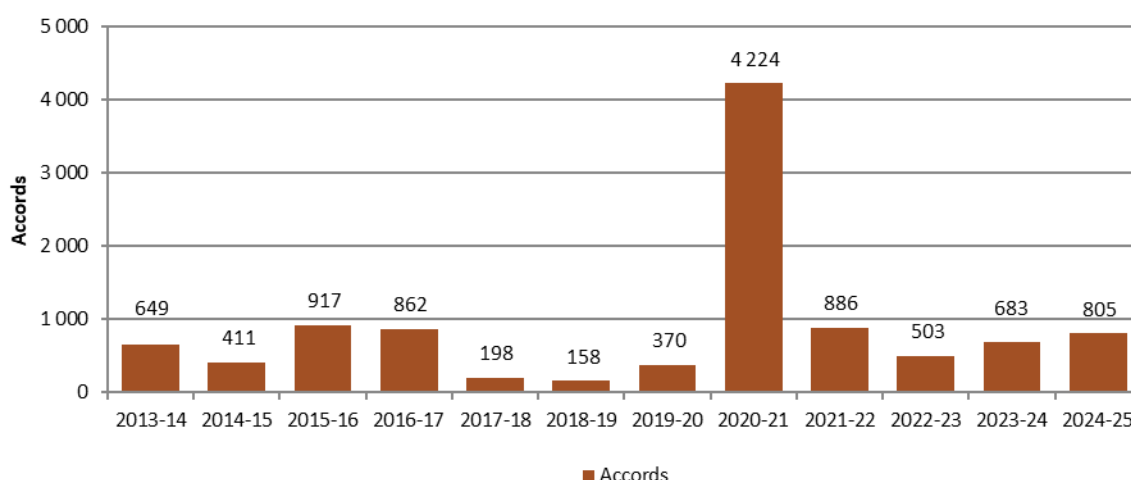
Aux fins de la présente section, les demandes de prestations de Travail partagé comprennent toutes les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de Travail partagé a été versé.

2.5.1 Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi

Le nombre d'accords de Travail partagé établis au cours d'un exercice financier augmente pendant les périodes de chocs et d'incertitude économiques et diminue durant les périodes de croissance et de stabilité économiques. Ce phénomène contracyclique peut être observé en étudiant le nombre d'accords de Travail partagé établis au Canada au cours des dernières années, notamment la forte demande pour le programme de Travail partagé en 2020-21 pendant le ralentissement économique dû à la pandémie de COVID-19.

La participation au programme de Travail partagé a atteint 805 accords en 2024-25, une augmentation de 17,9 % par rapport à 2023-24 (consulter le graphique 23). Parmi ceux-ci, 33,1 % étaient associés à la mesure temporaire liée aux droits de douane. Grâce à ces accords, il a été estimé qu'il y avait 30 626 employés participants et qu'un minimum de 10 848 mises à pied ont été évitées en 2024-25⁶⁸. Le nombre estimé d'employés participants est toujours supérieur au nombre de demandes de prestations de Travail partagé établies puisque certains employés peuvent choisir de ne pas participer à l'accord de Travail partagé ou pourraient ne pas être admissibles aux prestations d'assurance-emploi⁶⁹.

Graphique 23 : Nombre d'accords de Travail partagé, Canada, 2013-14 à 2024-25



Source : Emploi et Développement social Canada, Système commun de subventions et contributions.

⁶⁸ Selon les données de Service Canada recueillies auprès des employeurs au moment d'établir leurs demandes.

⁶⁹ Il peut également y avoir un décalage si l'accord est établi à la fin d'un exercice financier, alors que les demandes de prestations sont établies au début de l'exercice financier suivant.

À l'échelle du Canada, l'Ontario et le Québec avaient le plus grand nombre d'accords en 2024-25 (consulter le tableau 47). Le nombre d'accords a augmenté dans toutes les provinces, à l'exception des provinces de l'Atlantique et de la Colombie-Britannique. De plus, il n'y a eu aucun accord de Travail partagé pour la quatrième année consécutive dans les territoires. Au cours de 2024-25, près de 75 % des accords de Travail partagé ont été signés dans les industries productrices de biens, contre un peu plus de 25 % des accords dans les industries productrices de services. L'industrie manufacturière (67,0 %) continue de représenter la plus grande part des accords en 2024-25.

Tableau 47 : Nombre d'accords de Travail partagé selon la région et l'industrie, 2023-24 et 2024-25

Région	2023-24	2024-25
Provinces de l'Atlantique	14	12
Québec	318	340
Ontario	226	340
Manitoba	29	30
Saskatchewan	7	11
Alberta	18	23
Colombie-Britannique	71	49
Territoires	0	0
Industrie		
Industries productrices de biens	504	588
Construction	29	37
Fabrication	468	539
Autres industries productrices de biens	7	12
Industries productrices de services	169	217
Commerce de gros et de détail	51	58
Services professionnels, scientifiques et techniques	49	64
Autres industries productrices de services	69	95
Industries non classées	10	0
Canada	683	805

Source : Emploi et Développement social Canada, Système commun de subventions et contributions.

En examinant la taille des entreprises, celles de petite taille (moins de 50 employés) comptaient 74,0 % de tous les accords de Travail partagé conclus au cours de l'exercice financier examiné, en hausse par rapport au 72,6 % enregistré au cours de l'exercice financier précédent. Les petites à moyennes entreprises (50 à 99 employés) représentaient 12,8 % de tous les accords de Travail partagé en 2024-25. Regroupées, les petites et moyennes entreprises (PMEs) comptant moins de 500 employés totalisaient presque tous les accords de Travail partagé au cours de 2024-25 et dans les exercices financiers précédents. Cette forte représentation des petites et moyennes entreprises parmi les accords de Travail partagé a été une caractéristique constante du programme de Travail partagé depuis 2008-09. Les accords de Travail partagé ont été principalement mis en place pour aider les PME à se remettre des chocs économiques et à retrouver leur niveau normal d'activité.

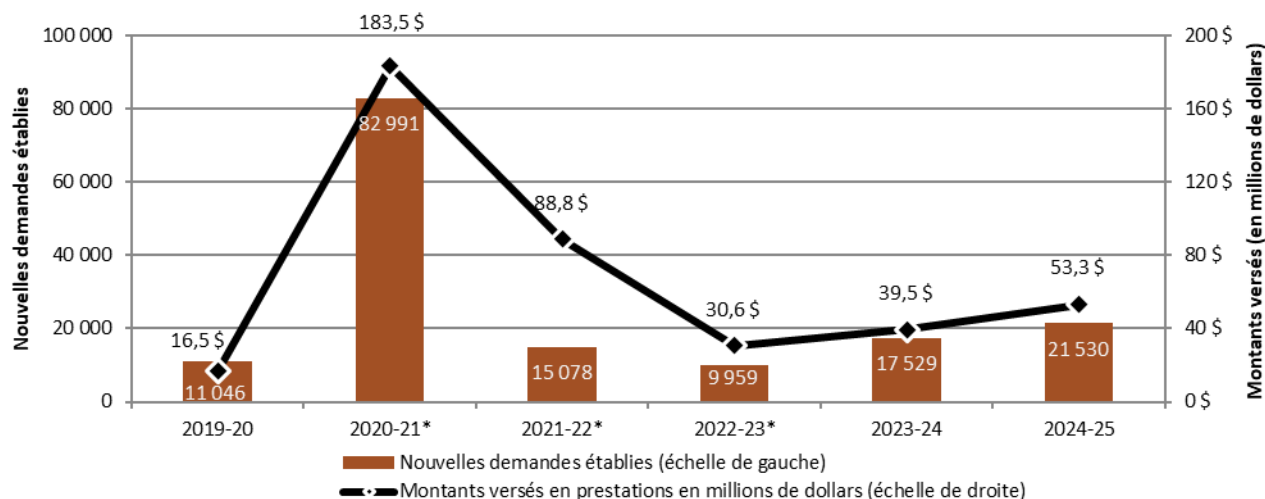
2.5.2 Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montants versés

À l'instar du nombre d'accords de Travail partagé, le nombre total de demandes de prestations de Travail partagé établies et les montants totaux versés pour ces dernières suivent également une tendance contracyclique : ils augmentent en cas de contraction du marché du travail et d'incertitudes économiques, et diminuent en période d'expansion économique.

Plus de 21 500 demandes de prestations de Travail partagé ont été établies en 2024-25, une augmentation de 22,8 % par rapport à 2023-24 (consulter le graphique 24). Cette augmentation est

attribuable, en partie, aux incertitudes économiques observées vers la fin de l'exercice financier ainsi qu'à l'introduction de la mesure spéciale temporaire liée aux droits de douane en mars 2025. Le montant total versé en prestations de Travail partagé a augmenté de 34,8 % au cours de la même période, atteignant 53,3 millions de dollars en 2024-25.

Graphique 24 : Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montants versés, Canada, 2019-20 à 2024-25



Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de Travail partagé a été versé.

* Les critères d'admissibilité aux prestations régulières de l'assurance-emploi ont varié au cours des exercices financiers en fonction de la date à laquelle les demandes ont été établies. Par conséquent, les comparaisons entre les années fiscales doivent être effectuées avec prudence.

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

Demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montants versés, selon la région, le genre, l'âge et l'industrie

Comme le montre le tableau 48, comparativement à 2023-24, l'augmentation la plus importante du nombre de demandes de prestations de Travail partagé en 2024-25 était au Québec (+1 870 demandes), suivi du Manitoba (+1 586 demandes). À l'inverse, le nombre de demandes de prestations établies a diminué en Colombie-Britannique (-579 demandes) et dans 3 des provinces de l'Atlantique : Terre-Neuve-et-Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard et la Nouvelle-Écosse (-110 demandes au total). Les prestataires du Québec ont établi la part la plus importante du nombre total de nouvelles demandes (48,2 %), suivi des prestataires de l'Ontario (29,0 %) en 2024-25. La même tendance peut être observée en termes de montants versés. Les demandes de prestations établies au Québec ont reçu la plus grande part du montant total versé en 2024-25 avec 50,8 %, suivi par les demandes de prestations établies en Ontario (31,7 %). Aucune demande n'a été établie dans les Territoires au cours des 4 dernières périodes examinées.

Tableau 48 : Nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé et montants versés selon la région, le genre, l'âge et l'industrie, Canada, 2023-24 et 2024-25

Région	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Montants versés (en milliers de dollars) 2023-24	Montants versés (en milliers de dollars) 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	60 ^c	0	37,0 \$	5,5 \$
Île-du-Prince-Édouard		24	139,5 \$	85,0 \$
Nouvelle-Écosse	89	15	324,7 \$	77,7 \$
Nouveau-Brunswick	64	102	35,8 \$	477,5 \$
Québec	8 515	10 385	19 045,6 \$	27 097,3 \$
Ontario	5 756	6 248	13 583,1 \$	16 877,0 \$
Manitoba	1 352	2 938	1 933,6 \$	3 605,5 \$
Saskatchewan	107	524	234,8 \$	1 057,0 \$
Alberta	308	595	831,0 \$	1 261,7 \$
Colombie-Britannique	1 278	699	3 371,9 \$	2 758,8 \$
Territoires	0	0	0,0 \$	0,0 \$
Genre				
Hommes	11 397	15 668	26 105,4 \$	37 679,4 \$
Femmes	6 132	5 862	13 431,6 \$	15 623,6 \$
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	1 025	1 167	1 798,1 \$	2 859,6 \$
25 à 44 ans	6 694	8 709	13 824,6 \$	20 282,1 \$
45 à 54 ans	4 240	5 192	9 999,6 \$	13 372,1 \$
55 ans et plus	5 570	6 462	13 914,7 \$	16 789,2 \$
Industrie				
Industries productrices de biens	15 871	19 472	34 650,5 \$	47 581,4 \$
Fabrication	15 522	19 015	33 488,9 \$	46 010,1 \$
Autres industries productrices de biens	349	457	1 161,5 \$	1 571,2 \$
Industries productrices de services	1 623	1 967	4 776,8 \$	5 554,3 \$
Commerce de gros et de détail	768	641	1 917,2 \$	1 903,3 \$
Services professionnels, scientifiques et techniques	338	416	1 303,4 \$	1 289,2 \$
Autres industries productrices de services	517	910	1 556,2 \$	2 361,8 \$
Industries non classées*	35	91	109,7 \$	167,3 \$
Canada	17 529	21 530	39 537,0 \$	53 303,0 \$

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 Travail partagé a été versé.

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

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines des provinces ont été combinées.

Consulter l'[annexe 2.21](#) pour plus de détails.

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

Les hommes étaient plus susceptibles d'avoir recours au programme de Travail partagé—une tendance qui se maintient au fil des ans. En 2024-25, les hommes représentaient 72,8 % des nouvelles demandes de prestations de Travail partagé et 70,7 % du montant total versé en prestations, ce qui est plus élevé qu'en 2023-24 (65,0 % et 66,0 %, respectivement). La répartition des prestataires selon l'âge en 2024-25 est demeurée relativement inchangée par rapport à l'exercice précédent, à l'exception d'une légère augmentation dans la part des nouvelles demandes établies par les individus âgés de 25 à 44 ans (passant de 38,2 % à 40,5 %). Les jeunes sont restés sous-représentés parmi les nouvelles demandes de prestations de Travail partagé (5,4 %), par rapport à leur part dans l'emploi national (12,9 % en 2024-25)⁷⁰.

⁷⁰ Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0287-01, données désaisonnalisées.

Au niveau des industries, le programme de Travail partagé a été plus souvent utilisé par les travailleurs de l'industrie de la Fabrication, ce qui correspond aux tendances historiques. Les employés de cette industrie représentaient la plus grande proportion des nouvelles demandes de prestations de Travail partagé établies en 2024-25 (88,3 %), en légère baisse par rapport à la proportion de 88,6 % au cours de l'exercice financier précédent. Ces travailleurs représentaient la plus grande part du montant total versé en prestations de Travail partagé (86,3 %). Le montant total versé en prestations pour ces travailleurs a augmenté de 37,4 % par rapport à 2023-24.

Au sein des industries productrices de services, les travailleurs des industries du Commerce de gros et de détail, ainsi que des Services professionnels, scientifiques et techniques représentaient respectivement 3,0 % et 1,9 % des demandes de prestations de Travail partagé en 2024-25. En ce qui concerne le montant total versé, les travailleurs des industries du Commerce de gros et de détail ont reçu 3,6 % du total des prestations de Travail partagé versées au cours de 2024-25, suivi par les travailleurs du secteur des Services professionnels, scientifiques et techniques, qui représentaient 2,4 % du total des prestations de Travail partagé.

2.5.3 Niveau et durée des prestations d'assurance-emploi de Travail partagé

Le taux moyen de prestations hebdomadaires de Travail partagé à l'échelle nationale a augmenté de 5,8 % pour atteindre 147 \$ en 2024-25, une hausse par rapport au taux de 138 \$ dans l'exercice financier précédent (consulter le tableau 49)⁷¹. Le taux moyen de prestations hebdomadaires a augmenté dans toutes les régions, mais une importante variabilité peut être observée pour ce qui est des taux moyens de prestations hebdomadaires dans chaque région, ce qui est semblable aux années précédentes. Par exemple, en 2024-25, les provinces de l'Atlantique (262 \$) avaient le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé, suivi par la Saskatchewan (166 \$), tandis que le Manitoba avait le taux le plus faible (135 \$). Le taux moyen de prestations hebdomadaires de Travail partagé pour les hommes a augmenté de 4,9 % pour atteindre 152 \$, tandis que le taux pour les femmes a augmenté de 4,2 % pour atteindre 132 \$ en 2024-25. Le taux moyen de prestations hebdomadaires a augmenté pour tous les groupes d'âge et était similaire parmi tous les groupes. Le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé a été observé pour les travailleurs âgés de 25 à 44 ans (148 \$) tandis que les travailleurs âgés de 24 et moins (143 \$) avaient le taux le plus faible. Les travailleurs âgés de 24 ans et moins ont enregistré la plus grande augmentation de leur taux moyen de prestations hebdomadaires par rapport à 2023-24 (+9,1 %).

⁷¹ 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 entraîne 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 49 : Taux moyen de prestations hebdomadaires d'assurance-emploi de Travail partagé, selon la région, le genre, l'âge et l'industrie, 2022-23 à 2024-25

Région	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Provinces de l'Atlantique	152 \$	126 \$	262 \$	+107,5 %
Québec	139 \$	139 \$	146 \$	+5,4 %
Ontario	137 \$	142 \$	147 \$	+3,6 %
Manitoba	77 \$	116 \$	135 \$	+15,6 %
Saskatchewan	142 \$	152 \$	166 \$	+9,4 %
Alberta	138 \$	111 \$	153 \$	+37,8 %
Colombie-Britannique	152 \$	153 \$	156 \$	+2,2 %
Territoires	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Genre				
Hommes	134 \$	145 \$	152 \$	+4,9 %
Femmes	123 \$	126 \$	132 \$	+4,2 %
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	119 \$	131 \$	143 \$	+9,1 %
25 à 44 ans	132 \$	140 \$	148 \$	+6,2 %
45 à 54 ans	129 \$	140 \$	147 \$	+4,9 %
55 ans et plus	132 \$	137 \$	144 \$	+5,4 %
Industrie				
Industries productrices de biens	127 \$	137 \$	145 \$	+6,3 %
Industries productrices de services	153 \$	155 \$	157 \$	+1,3 %
Canada	130 \$	138 \$	147 \$	+5,8 %

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de Travail partagé a été versé.

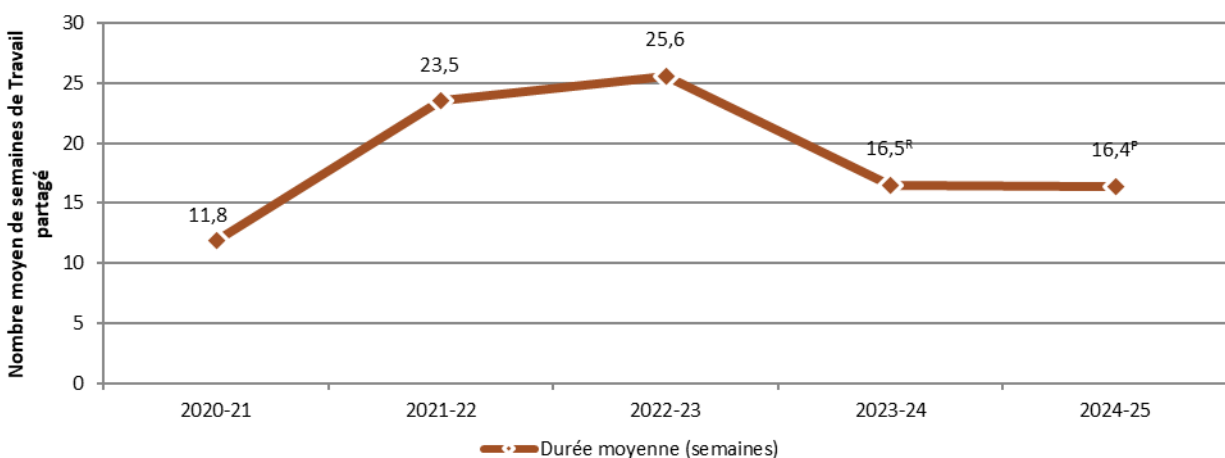
Consulter l'[annexe 2.21](#) pour plus de détails.

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

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 2024-25. Le taux moyen de prestations hebdomadaires dans les industries productrices de services a augmenté de 1,3 % pour atteindre 157 \$ en 2024-25, tandis qu'il augmenté de 6,3 % pour atteindre 145 \$ pour les industries productrices de biens. Consulter l'[annexe 2.21.3](#) pour des informations détaillées sur le taux moyen de prestations hebdomadaires de Travail partagé par industrie.

La durée moyenne des demandes de prestations de Travail partagé complétées au cours de 2024-25 était de 16,4 semaines (consulter le graphique 25), ce qui est semblable à 2023-24 (16,5 semaines).

Graphique 25 : Durée moyenne des demandes de prestations d'assurance-emploi de Travail partagé complétées, 2020-21 à 2024-25



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

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

Consulter l'[annexe 2.21](#) pour plus de détails.

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

2.5.4 Accords de Travail partagé de l'assurance-emploi selon leur statut de résiliation

La part des accords de Travail partagé dans lesquels les entreprises ont retrouvé leur niveau d'emploi normal était de 53,8 % en 2024-25, une diminution par rapport aux exercices financiers précédents (69,0 % en 2022-23 et 76,0 % en 2023-24).

Un accord de Travail partagé peut aussi prendre fin avant la date prévue. Il s'agit d'une résiliation anticipée. Dans ce cas, une entreprise retrouve ses niveaux normaux d'activités commerciales avant les échéances du plan de redressement, ou elle se retire de l'accord de Travail partagé pour toute autre raison (par exemple, sa fermeture ou la décision de procéder à des mises à pied). Au cours de 2024-25, 39,3 % des accords ont été résiliés avant leur date de fin prévue comparativement à 42,2 % au cours de 2023-24.

Efficacité du Programme de Travail partagé : dynamique post-accord et rôle des mesures spéciales

Une récente étude ministérielle* a analysé l'efficacité des mesures spéciales temporaires du programme de Travail partagé mises en place durant la pandémie de COVID-19 pour prévenir les mises à pied. L'étude a examiné les taux de licenciement pendant une prestation de Travail partagé ainsi qu'après la fin d'une prestation de Travail partagé (dans les 6 mois et dans l'année suivant la fin), en comparant les accords de Travail partagé établis en 2020 avec ceux établis entre 2015 et 2023, excluant 2020. Les taux de licenciement pendant une prestation de Travail partagé étaient systématiquement inférieurs aux taux observés après la fin d'une prestation, sauf en 2020. En 2020, le taux de licenciement pendant une prestation a atteint 7,7 %, ce qui était plus élevé que les autres années (4,9 % en moyenne de 2015 à 2023, excluant 2020). À l'inverse, les taux de licenciement dans

les 6 mois et dans l'année suivant la fin d'une prestation étaient de 5,2 % et 6,9 % en 2020, respectivement, comparativement à 10,7 % et 14,7 % en moyenne entre 2015 et 2023, excluant 2020.

Une analyse de régression sur discontinuité a montré que, pour les accords de Travail partagé établis juste avant la fin des mesures spéciales temporaires, la probabilité d'une mise à pied dans l'année suivant la fin d'une prestation de Travail partagé était légèrement inférieure (de 2,9 points de pourcentage en moyenne) par rapport aux accords établis après la fin des mesures spéciales temporaires. De plus, les accords conclus avant la fin des mesures spéciales temporaires étaient plus longs et plus susceptibles d'être prolongés. Les prestations associées à ces accords affichaient également une durée et un montant versé, en moyenne, plus élevés que celles établies après la fin des mesures spéciales temporaires.

L'étude a également révélé que, de façon générale, les mesures spéciales temporaires de Travail partagé étaient généralement utiles et associées à des expériences positives pour les employeurs, notamment en ce qui concerne les avantages perçus et la satisfaction globale.

*EDSC, Efficacité du Programme de Travail partagé : dynamique post-accord et rôle des mesures spéciales (Ottawa : EDSC, Direction de l'évaluation, 2026).

2.6 Prestations spéciales de l'assurance-emploi

Les prestations spéciales de l'assurance-emploi offrent un soutien temporaire du revenu aux travailleurs ayant un emploi assurable, 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 travailleurs ayant un emploi assurable doivent avoir accumulé un minimum de 600 heures d'emploi assurable au cours de leur période de référence. Ils doivent 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 une année complète avant de demander un soutien de revenu temporaire. Ils doivent aussi avoir un revenu net provenant d'un emploi autonome qui satisfait le seuil minimal d'admissibilité au régime au cours de l'année civile antérieure à leur demande et répondre aux autres critères d'admissibilité spécifiques aux prestations spéciales demandées (consulter la [sous-section 2.6.8](#)).

La sous-section 2.6.1 donne un aperçu des prestations spéciales, incluant 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 la sous-section 2.6.3, des prestations parentales. Les prestations de maladie sont présentées à la sous-section 2.6.4. Les prestations de compassion, les prestations pour proches aidants d'adultes et celles pour proches aidants d'enfants sont présentées aux sous-sections 2.6.5, 2.6.6 et 2.6.7, respectivement. Pour terminer, la sous-section 2.6.8 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, les demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi font référence aux demandes de prestations d'assurance-emploi pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations spéciales a été versé.

Il est important 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 1^{er} janvier 2006, des prestations comparables aux travailleurs ayant un emploi assurable et aux travailleurs autonomes qui y sont admissibles.

2.6.1. Aperçu des demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi

Le nombre de nouvelles demandes de prestations spéciales est passé de 675 800 en 2023-24 à 691 600 en 2024-25 (consulter le tableau 50). Les demandes de prestations parentales ont augmenté le plus (+12 512), suivi des demandes de prestations de maternité (+5 371) et des demandes de prestations de

maladie (+2 348). Elles ont été suivies de près par les prestations pour proches aidants d'adultes (+1 617) qui ont enregistré la plus forte croissance du nombre de demandes établies avec 11,4 %.

Tableau 50 : Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi et montants versés selon le type de prestations, Canada, 2023-24 et 2024-25

Type de prestations	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en millions de dollars) 2023-24	Montants versés (en millions de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Maternité	173 191	178 562	+3,1 %	1 413,0 \$	1 516,0 \$	+7,3 %
Parentales	244 005	256 517	+5,1 %	3 488,7 \$	3 744,5 \$	+7,3 %
Maladie	429 798	432 146	+0,5 %	2 725,3 \$	2 969,7 \$	+9,0 %
Compassion	6 417	6 300	-1,8 %	39,9 \$	41,4 \$	+3,5 %
Proches aidants d'adultes	14 135	15 752	+11,4 %	77,8 \$	88,1 \$	+13,3 %
Proches aidants d'enfants	4 422	4 690	+6,1 %	33,6 \$	35,5 \$	+5,6 %
Canada	675 757	691 580	+2,3 %	7 778,3 \$	8 395,1 \$	+7,9 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. 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.

Consulter l'[annexe 2.11](#) pour plus de détails.

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

À l'instar des années précédentes, les prestations de maladie ont continué de représenter près des deux tiers (62,5 %) des demandes de prestations spéciales établies en 2024-25. Au cours de la même période, 37,1 % et 25,8 % des demandes de prestations spéciales incluaient respectivement des prestations parentales et des prestations de maternité. Environ 2,3 % de l'ensemble des demandes de prestations spéciales comportaient des prestations pour proches aidants d'adultes, 0,9 % comportaient des prestations de compassion, et 0,7 % comportaient des prestations pour proches aidants d'enfants⁷².

Le montant total versé en prestations spéciales a augmenté, passant de 7,8 milliards de dollars en 2023-24 à 8,4 milliards de dollars en 2024-25. Cette augmentation est principalement attribuable à la hausse du nombre de nouvelles demandes établies et à un taux de prestations hebdomadaires moyen plus élevé. Les montants versés ont augmenté pour tous les types de prestations spéciales, notamment le montant versé en prestations pour proches aidants d'adultes qui a connu sa plus forte hausse des dernières années (une augmentation de 13,3 % en 2024-25 par rapport à 2023-24).

Au cours de 2024-25, les femmes ont établi une plus grande part (60,5 %) des demandes de prestations spéciales comparativement aux hommes (39,5 %). Cette répartition des demandes par genre est conforme à celle des exercices financiers précédents. Les femmes ont aussi continué de recevoir une plus grande part des montants versés en prestations spéciales que les hommes en 2024-25 (77,3 % pour les femmes contre 22,7 % pour les hommes). 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 femmes reçoivent un plus grand nombre de semaines de prestations parentales que les hommes.

⁷² 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.

En fonction de l'âge, les prestataires âgés de moins de 45 ans ont continué d'établir les deux tiers (66,7 %) des nouvelles demandes de prestations spéciales et de toucher la plus grande part du montant total versé en prestations spéciales (79,4 %) au cours de 2024-25.

Excluant les prestations parentales prolongées, qui sont versées à un taux de prestations inférieur aux autres types de prestations spéciales (consulter la [sous-section 2.6.3](#)), le taux de prestations hebdomadaires moyen pour les demandes de prestations spéciales établies en 2024-25 était de 571 \$, ce qui représente une hausse de 4,0 % par rapport à 2023-24. [L'annexe 2.11.2](#) présente la ventilation détaillée du taux de prestations hebdomadaires moyen.

Pour tous les types de prestations spéciales confondus, la proportion des demandes établies en 2024-25 qui touchaient le taux de prestations hebdomadaires maximum était de 48,6 %, comparativement à 47,1 % pour l'exercice précédent. En fonction du genre, 60,1 % des demandes de prestations spéciales établies par les hommes ont touché le taux de prestations hebdomadaires maximum en 2024-25, comparativement à seulement 41,0 % des demandes de prestations établies par les femmes.

Prestations spéciales de l'assurance-emploi et entreprises

Selon les données fiscales de 2023, soit les dernières données disponibles au moment de la rédaction du présent rapport, il y avait environ 223 500 entreprises (16,9 % de l'ensemble des entreprises en 2023) liées à l'établissement d'une demande de prestations spéciales en tant qu'employeurs actuels ou derniers employeurs des prestataires (consulter le tableau 51).

Tableau 51 : Entreprises, emploi et prestataires ayant reçu des prestations spéciales de l'assurance-emploi selon la taille des entreprises*, Canada, 2023

Taille des entreprises*	Nombre d'entreprises	Nombre d'entreprises comptant au moins un employé ayant reçu des prestations spéciales de l'assurance-emploi	Répartition de l'emploi** (part en %)	Répartition des prestataires ayant reçu des prestations spéciales de l'assurance-emploi*** (part en %)	Répartition des prestataires ayant reçu des prestations de maladie de l'assurance-emploi*** (part en %)
Petite	1 194 575	130 013	20,7 %	18,7 %	21,1 %
Petite à moyenne	102 995	72 689	19,5 %	20,8 %	26,0 %
Moyenne à grande	17 933	17 190	16,3 %	18,1 %	20,6 %
Grande	3 610	3 596	43,5 %	42,4 %	32,3 %
Canada	1 319 113	223 488	100,0 %	100,0 %	100,0 %

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

* Les petites entreprises sont celles qui comptent de 1 à 19 employés. Cette catégorie comprend également les entreprises pour lesquelles la taille n'a pu être déterminée dans les données fiscales. 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 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 de l'assurance-emploi en 2023.

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

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 généralement 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. Ces entreprises représentaient 20,7 % de la main-d'œuvre totale, tandis qu'elles représentaient 18,7 % des prestataires de prestations spéciales d'assurance-emploi en 2023. Tandis que certaines caractéristiques sectorielles, telles qu'une plus forte concentration d'emplois saisonniers, peuvent expliquer en partie le recours plus élevé aux prestations régulières de l'assurance-emploi chez les 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. Ces entreprises représentaient 43,5 % de la main-d'œuvre totale, tandis qu'elles représentaient 32,3 % des prestataires de prestations de maladie de l'assurance-emploi en 2023. Cet écart peut s'expliquer en grande partie 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 d'assurance-emploi, puisque les prestations des régimes enregistrés doivent être versées avant les prestations d'assurance-emploi.

2.6.2 Prestations de maternité 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 prestataires 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. La sous-section 2.6.3 présente la couverture et l'accessibilité des prestations de maternité de l'assurance-emploi.

Demandes de prestations de maternité de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

En 2024-25, près de 178 600 nouvelles demandes de prestations de maternité ont été établies, une augmentation de 3,1 % par rapport à près de 173 200 au cours de l'exercice précédent. La répartition des demandes par province montre que l'Ontario continue de représenter la moitié des demandes de prestations de maternité (consulter le tableau 52).

Tableau 52 : Demandes de prestations de maternité de l'assurance-emploi et montants versés selon la province ou le territoire et l'âge, Canada, 2023-24 et 2024-25

Province ou territoire	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en millions de dollars) 2023-24	Montants versés (en millions de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Terre-Neuve-et-Labrador	2 175	2 232	+2,6 %	17,6 \$	18,6 \$	+6,0 %
Île-du-Prince-Édouard	1 005	983	-2,2 %	7,9 \$	8,2 \$	+3,0 %
Nouvelle-Écosse	5 225	5 231	+0,1 %	41,9 \$	43,2 \$	+3,0 %
Nouveau-Brunswick	4 112	4 267	+3,8 %	31,4 \$	35,1 \$	+11,7 %
Québec	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	88 966	90 963	+2,2 %	737,8 \$	785,6 \$	+6,5 %
Manitoba	8 134	8 450	+3,9 %	62,6 \$	66,8 \$	+6,7 %
Saskatchewan	7 261	7 165	-1,3 %	57,9 \$	59,2 \$	+2,3 %
Alberta	28 518	29 692	+4,1 %	227,2 \$	243,9 \$	+7,3 %
Colombie-Britannique	27 029	28 784	+6,5 %	221,8 \$	248,0 \$	+11,8 %
Yukon	290	333	+14,8 %	2,6 \$	3,1 \$	+21,3 %
Territoires du Nord-Ouest	279	293	+5,0 %	2,6 \$	2,7 \$	+5,9 %
Nunavut	197	169	-14,2 %	1,7 \$	1,6 \$	-5,4 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	10 444	9 880	-5,4 %	67,7 \$	66,8 \$	-1,4 %
25 à 39 ans	154 696	160 324	+3,6 %	1 277,8 \$	1 375,1 \$	+7,6 %
40 ans et plus	8 051	8 358	+3,8 %	67,5 \$	74,1 \$	+9,8 %
Canada	173 191	178 562	+3,1 %	1 413,0 \$	1 516,0 \$	+7,3 %

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

Consulter l'[annexe 2.14](#) pour plus de détails.

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

Au cours de 2024-25, la majorité des nouvelles demandes de prestations de maternité (89,8 %) ont été établies par des femmes âgées de 25 à 39 ans, ce qui est pratiquement inchangé comparativement à l'exercice précédent (89,3 %). La distribution des demandes selon les groupes d'âge est restée semblable à celle observée dans les années précédentes. Le nombre de nouvelles demandes de prestations de maternité établies par des femmes de 24 ans et moins a continué sa tendance à la baisse depuis 2020-21, diminuant de 5,4 % entre 2023-24 et 2024-25.

Le montant versé en prestations de maternité a augmenté de 7,3 % par rapport à 2023-24, pour atteindre 1,5 milliard de dollars au cours de 2024-25 (consulter le tableau 52). Comme dans le cas du nombre de demandes de prestations, l'Ontario représentait 51,8 % du montant total versé. Le montant versé en prestations de maternité au Nouveau-Brunswick a augmenté de 11,7 % comparativement à l'exercice précédent, ce qui représente la croissance la plus élevée dans cette province depuis 2020-21. Les mères âgées de 25 à 39 ans touchaient 90,7 % des paiements de prestations de maternité durant la période examinée.

En 2024-25, le taux moyen de prestations de maternité hebdomadaires était de 583 \$, ce qui représente une augmentation de 3,5 % par rapport à l'exercice précédent (consulter l'[annexe 2.14.3](#)). Dans l'ensemble, le taux moyen de prestations de maternité hebdomadaires était le plus élevé pour les demandes établies au Yukon (639 \$) et chez les mères âgées de 40 ans et plus (607 \$). De toutes les demandes établies au cours de la période, 55,1 % ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires, comparativement à 54,5 % au cours de l'exercice précédent.

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 (14,3 %). En effet, 98,4 % des demandes de prestations de maternité complétées en 2024-25 incluaient d'autres types de prestations de l'assurance-emploi (consulter la [sous-section 2.1.2](#)).

Durée des prestations de maternité de l'assurance-emploi

Tel qu'observé lors des exercices précédents, les mères ont utilisé la quasi-totalité des semaines de prestations de maternité auxquelles elles avaient droit. Au cours de 2024-25, 92,2 % des mères ont touché des prestations de maternité pendant les 15 semaines qui leur étaient offertes, comparativement à 92,8 % en 2023-24. Pendant la période examinée, la durée moyenne des demandes de prestations de maternité complétées était de 14,6 semaines, semblable à l'exercice précédent (14,7 semaines). La durée moyenne par province et territoire et par groupe d'âge est également demeurée relativement inchangée par rapport à 2023-24 (consulter l'[annexe 2.14.2](#)).

2.6.3 Prestations parentales de l'assurance-emploi

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 ainsi que le nom et l'adresse de l'autorité d'adoption. Les parents doivent choisir entre recevoir les prestations parentales standards ou prolongées. Il est impossible de changer l'option choisie dès qu'une semaine de prestations parentales a été versée à l'un des parents.

Les prestations parentales standards offrent aux parents jusqu'à 40 semaines de prestations payables sur une période maximale de 12 mois (ceci comprend les 5 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 668 \$ en 2024 et 695 \$ en 2025.

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 8 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 401 \$ en 2024 et 417 \$ en 2025.

Les parents peuvent partager les prestations parentales et 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 de prestations parentales (standard ou prolongées) lorsqu'ils présentent leur demande de prestations. Le choix retenu par le premier parent lorsqu'il soumet une demande de prestations liera les autres parents. Une fois qu'un parent commence à recevoir des prestations parentales, ils ne peuvent pas changer d'option. Toutefois, ils peuvent modifier le partage des semaines de prestations.

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 les prestataires de l'assurance-emploi. Selon les données de l'ECAE de 2024⁷³, 78,6 % des parents d'enfants de 18 mois et moins vivant à l'extérieur du Québec occupaient un emploi assurable en 2024. Parmi ces nouveaux parents ayant un emploi assurable, 90,7 % ont déclaré avoir reçu des prestations de maternité ou des prestations parentales, ce qui est semblable à l'année précédente (91,3 % en 2023).

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 39,3 % en 2023 à 42,1 % en 2024. Cette proportion continue d'augmenter puisqu'elle n'était que de 11,9 % en 2017 et de 19,5 % en 2020. 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.

En 2024, 90,4 % des parents d'enfants de 18 mois et moins vivant au Québec occupaient un emploi assurable. À l'instar des années précédentes, les données de l'ECAE de 2024 continuent de montrer que la part de ces nouveaux parents ayant touché des prestations de maternité ou des prestations parentales en vertu du RQAP (99,0 %) 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

⁷³ 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.

(90,7 %). Cette part a augmenté de 4,0 points de pourcentage (p.p.) entre 2023 et 2024, après avoir diminué de 4,3 p.p. entre 2022 et 2023. La part plus élevée au Québec peut s'expliquer par plusieurs facteurs, notamment la plus faible norme d'admissibilité en fonction de la rémunération en vertu du RQAP (2 000 \$). De plus, une plus grande proportion des conjoints au Québec ont touché des prestations parentales ou avaient envisagé de le faire (85,5 %) comparativement au reste du Canada (42,1 %). Cette proportion a aussi connu une hausse de 5,3 p.p. en 2024 par rapport à 2023, après avoir largement diminué de 12,7 p.p. entre 2022 et 2023. Historiquement, cette proportion est restée plus élevée au Québec, mais l'écart s'est réduit au cours des dernières années.

Les employeurs peuvent choisir d'offrir à leurs employés un supplément aux prestations de maternité et parentales d'assurance-emploi (consulter la [sous-section 2.1.1](#) pour plus de détails). Selon les données de l'ECAE de 2024, la part des parents d'enfants de 18 mois et moins vivant à l'extérieur du Québec qui ont reçu des suppléments à leurs prestations d'assurance-emploi provenant de leur employeur (50,2 %) est restée inchangée comparativement à l'année précédente.

Demandes de prestations parentales de l'assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

En 2024-25, le nombre total de nouvelles demandes de prestations parentales établies a augmenté de 5,1 % par rapport à 2023-24 et s'est chiffré à un peu plus de 256 500 (consulter le tableau 53). Les prestations parentales prolongées comptaient pour 18,8 % de toutes les demandes de prestations parentales établies au cours de 2024-25, et le nombre de nouvelles demandes de prestations parentales prolongées a augmenté de 10,4 % comparativement à l'exercice précédent.

Tableau 53 : Demandes de prestations parentales de l'assurance-emploi et montants versés selon le type de prestations, la province ou le territoire, le genre et l'âge, Canada, 2023-24 et 2024-25

Type de prestations parentales	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en millions de dollars) 2023-24	Montants versés (en millions de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Standards	200 350	208 318	+4,0 %	2 840,5 \$	3 058,3 \$	+7,7 %
Prolongées	43 655	48 199	+10,4 %	648,2 \$	686,1 \$	+5,9 %
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	2 748	2 867	+4,3 %	43,7 \$	44,5 \$	+1,8 %
Île-du-Prince-Édouard	1 355	1 383	+2,1 %	18,7 \$	20,4 \$	+9,1 %
Nouvelle-Écosse	7 662	7 745	+1,1 %	102,7 \$	110,6 \$	+7,7 %
Nouveau-Brunswick	5 797	6 134	+5,8 %	79,7 \$	86,5 \$	+8,5 %
Québec	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	126 387	132 148	+4,6 %	1 806,9 \$	1 941,7 \$	+7,5 %
Manitoba	11 669	12 100	+3,7 %	157,9 \$	168,1 \$	+6,5 %
Saskatchewan	9 786	10 017	+2,4 %	143,6 \$	148,9 \$	+3,7 %
Alberta	38 471	40 915	+6,4 %	562,4 \$	605,0 \$	+7,6 %
Colombie-Britannique	39 017	42 040	+7,7 %	556,1 \$	600,8 \$	+8,0 %
Yukon	432	502	+16,2 %	6,6 \$	7,3 \$	+10,1 %
Territoires du Nord-Ouest	400	414	+3,5 %	5,8 \$	6,3 \$	+8,1 %
Nunavut	281	252	-10,3 %	4,5 \$	4,4 \$	-1,9 %
Genre						
Hommes	74 540	81 989	+10,0 %	464,7 \$	512,8 \$	+10,4 %
Femmes	169 465	174 528	+3,0 %	3 024,0 \$	3 231,6 \$	+6,9 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	11 781	11 215	-4,8 %	159,4 \$	158,0 \$	-0,8 %
25 à 39 ans	212 967	225 175	+5,7 %	3 096,9 \$	3 336,1 \$	+7,7 %
40 ans et plus	19 257	20 127	+4,5 %	232,4 \$	250,3 \$	+7,7 %
Canada	244 005	256 517	+5,1 %	3 488,7 \$	3 744,5 \$	+7,3 %

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

Consulter l'[annexe 2.15](#) pour plus de détails.

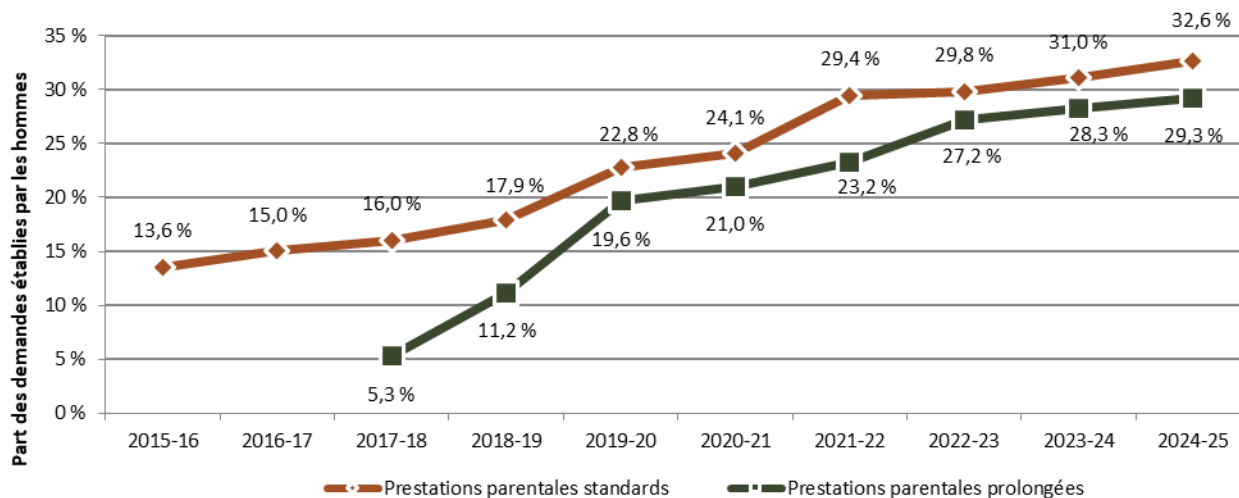
Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur 100 % des données.

Parmi les demandes de prestations parentales, celles établies par des parents adoptants continuaient de représenter moins de 1,0 % des demandes (un peu moins de 1 300). Au cours de 2024-25, 18,4 % des demandes de prestations parentales établies par des parents adoptants concernaient des prestations parentales prolongées, comparativement à 15,7 % durant l'exercice précédent. Une proportion plus faible des demandes de prestations parentales ont été établies par des femmes parmi les parents adoptants (52,3 %) que parmi l'ensemble des demandes de prestations parentales (68,0 %) en 2024-25. Toutefois, une proportion plus élevée des demandes de prestations parentales ont été établies par des prestataires âgés de 40 ans et plus parmi les parents adoptants (41,4 %) que parmi l'ensemble des demandes de prestations parentales (7,8 %) en 2024-25.

La répartition des demandes de prestations parentales par province et territoire est demeurée relativement stable en 2024-25 par rapport à 2023-24. Au cours de la période examinée, la majorité des nouvelles demandes de prestations parentales ont été établies par des femmes (68,0 %). Toutefois, la part des demandes de prestations établies par des hommes a continué d'augmenter pour atteindre 32,0 % en 2024-25, comparativement à 30,5 % durant l'exercice précédent. Cette part a presque doublé depuis 2017-18. La hausse continue des demandes de prestations parentales chez les hommes 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 26 illustre

la part des demandes de prestations parentales établies par des hommes au cours des 10 dernières années.

Graphique 26 : Part des demandes de prestations parentales d'assurance-emploi établies par des hommes, par type de prestations parentales*, Canada, 2015-16 à 2024-25



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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2015-16 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Au cours de 2024-25, la majorité des nouvelles demandes de prestations parentales (87,8 %) ont été établies par des prestataires âgés de 25 à 39 ans. La distribution des demandes de prestations parentales en fonction de l'âge est demeurée semblable à celle de l'année précédente.

Le montant versé en prestations parentales a augmenté de 7,3 % par rapport à l'exercice précédent pour atteindre 3,7 milliards de dollars au cours de 2024-25 (consulter le tableau 53). Les prestations parentales prolongées versées représentaient 18,3 % du total des prestations parentales versées en 2024-25, comparativement à 18,6 % en 2023-24, ce qui est semblable à la proportion (18,8 %) de ces demandes parmi l'ensemble des demandes de prestations parentales.

Toutes les provinces et tous les territoires ont enregistré des hausses de leur montant versé en prestations parentales comparativement à l'exercice précédent, sauf pour le Nunavut. Le montant versé aux hommes représentait 13,7 % du montant total versé en prestations parentales en 2024-25, alors que les demandes établies par des hommes comptaient pour 32,0 % des nouvelles demandes de prestations parentales 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 au cours de 2024-25 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 2024-25, le taux moyen de prestations parentales standards hebdomadaires était de 602 \$, soit une augmentation de 3,4 % par rapport à l'exercice précédent (consulter l'[annexe 2.15.5](#)). En moyenne, le taux de prestations hebdomadaires était plus élevé pour les prestations parentales standards établies au Yukon et au Nunavut, par les hommes et par les prestataires âgés de 40 ans et plus. Au cours de l'exercice financier, 62,8 % des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires associé aux prestations parentales standards. Selon le genre, 77,9 % des demandes établies par les hommes ont reçu le taux maximal de prestations hebdomadaires en 2024-25, comparativement à 55,5 % des demandes établies par les femmes.

Le taux moyen de prestations parentales prolongées hebdomadaires était de 367 \$ en 2024-25, soit une augmentation de 4,0 % par rapport à l'exercice précédent (consulter l'[annexe 2.15.9](#)). Dans l'ensemble, le taux moyen de prestations hebdomadaires 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. Au cours de l'exercice financier, 64,8 % des prestataires ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires associé aux prestations parentales prolongées. Selon le genre, 86,2 % des demandes établies par les hommes ont reçu le taux maximal de prestations hebdomadaires en 2024-25, comparativement à 56,0 % des demandes établies par les femmes.

Durée et partage des prestations parentales de l'assurance-emploi

Prestations parentales standards

Parmi les demandes de prestations parentales standards complétées au cours de 2024-25, 41,6 % avaient partagé des semaines de prestations. La proportion de parents partageant des prestations parentales a augmenté par rapport à l'exercice précédent où 39,6 % des demandes étaient partagées.

Lorsque les semaines de prestations étaient partagées, les femmes et les hommes ont touché, en moyenne, 31,5 et 8,3 semaines de prestations parentales standards en 2024-25, respectivement, comparativement à 30,7 et 7,0 semaines en 2023-24 (consulter le tableau 54). Le nombre combiné de semaines de prestations parentales standards utilisées par les familles était en moyenne de 38,0 semaines en 2024-25.

Tableau 54 : Durée moyenne des demandes de prestations parentales de l'assurance-emploi complétées, Canada, 2023-24 et 2024-25

Catégorie	Durée des prestations non-partagées 2023-24 ^R	Durée des prestations non-partagées 2024-25 ^P	Durée des prestations partagées 2023-24 ^R	Durée des prestations partagées 2024-25 ^P
Parentales standards				
Hommes	17,6	16,8	7,0	8,3
Femmes	32,9	32,9	30,7	31,5
Familles	s.o.	s.o.	37,8	38,0
Parentales prolongées				
Hommes	34,0	32,0	11,0	Non disponible*
Femmes	57,9	57,8	53,7	Non disponible*
Familles	s.o.	s.o.	64,8	Non disponible*

Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé.

* Étant donné que les prestations parentales prolongées peuvent être versées sur une période maximale de 18 mois, la durée moyenne des prestations parentales prolongées partagées est déclarée avec un décalage d'un an pour s'assurer que les 2 parents aient complété leur demande de prestations.

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

Consulter l'[annexe 2.15](#) pour plus de détails.

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

En 2024-25, de toutes les familles qui partageaient des prestations parentales standards, 89,4 % ont utilisé au moins une des 5 semaines supplémentaires qui leur étaient offertes, et 58,1 % ont utilisé les 40 semaines de prestations parentales auxquelles elles avaient droit. Parmi les demandes de prestations complétées par des hommes en 2024-25, 40,9 % ont reçu 5 semaines de prestations et 37,1 % ont reçu plus de 5 semaines. Dans presque toutes les familles, les parents ont utilisé des semaines de prestations de maternité ou de prestations parentales en même temps. En moyenne, en 2024-25, il y avait 5,5 semaines de chevauchement pour les familles qui touchaient des prestations parentales standards.

En ce qui concerne les demandes de prestations parentales standards complétées en 2024-25 pour lesquelles les semaines de prestations n'ont pas été partagées, la durée moyenne était de 32,9 semaines pour les femmes et de 16,8 semaines pour les hommes, comparativement à 32,9 et 17,6 semaines, respectivement, en 2023-24 (consulter le tableau 54). Parmi les demandes de prestations parentales standards non-partagées, 70,0 % ont utilisé les 35 semaines de prestations qui leur étaient offertes.

Prestations parentales prolongées

Étant donné que les prestations parentales prolongées peuvent être versées sur une période maximale de 18 mois, le partage et la durée des prestations parentales prolongées sont rapportés avec un décalage d'un an pour s'assurer que les 2 parents aient complété leur demande de prestations. Cette méthodologie permet d'obtenir des résultats plus précis. Par conséquent, les résultats portant sur la durée des prestations parentales prolongées partagées pour 2024-25 seront présentés dans le rapport de l'an prochain.

Parmi les demandes de prestations parentales prolongées complétées au cours de 2023-24, 47,4 % avaient partagé des semaines de prestations. Lorsque les semaines de prestations étaient partagées, les femmes et les hommes ont touché, en moyenne, 53,7 et 11,0 semaines de prestations parentales prolongées, respectivement. Le nombre combiné de semaines de prestations parentales prolongées utilisées par les familles était en moyenne de 64,8 semaines en 2023-24, et 40,1 % des familles ont utilisé les 69 semaines de prestations parentales auxquelles elles avaient droit.

En ce qui concerne les demandes de prestations parentales prolongées complétées en 2024-25 pour lesquelles les semaines de prestations n'ont pas été partagées, la durée moyenne était de 57,8 semaines pour les femmes et de 32,0 semaines pour les hommes, comparativement à 57,9 et 34,0 semaines, respectivement, en 2023-24 (consulter le tableau 54). Parmi les demandes de prestations parentales prolongées non-partagées, 71,8 % ont utilisé les 61 semaines de prestations qui leur étaient offertes.

2.6.4 Prestations de maladie de l'assurance-emploi

Les prestations de maladie de l'assurance-emploi offrent un soutien financier 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 travailler. Depuis le 18 décembre 2022, le nombre maximal de semaines disponibles pour les prestataires de prestations de maladie est passé de 15 à 26 semaines. La durée maximale des prestations auxquelles a droit un prestataire pour une demande de prestations de maladie dépend des recommandations de son médecin ou d'un professionnel de la santé dûment autorisé. De plus, grâce à la protection de l'emploi offerte par 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.

Programme de réduction du taux de cotisation

Les employeurs qui offrent des régimes d'assurance-invalidité de courte durée à leurs employés qui répondent aux exigences énoncées dans la *Loi sur l'assurance-emploi* et au *Règlement sur l'assurance-emploi* peuvent inscrire leurs régimes auprès de Service Canada 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

Au cours de 2024-25, un peu plus de 432 100 nouvelles demandes de prestations de maladie ont été établies (consulter le tableau 55). Cela représente une augmentation de 0,5 % par rapport à l'exercice financier précédent, pour lequel près de 429 800 nouvelles demandes de prestations de maladie avaient été établies.

Tableau 55 : Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montants versés selon la province ou le territoire, le genre et l'âge, Canada, 2023-24 et 2024-25

Province ou territoire	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en millions de dollars) 2023-24	Montants versés (en millions de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Terre-Neuve-et-Labrador	12 710	13 002	+2,3 %	82,0 \$	90,8 \$	+10,8 %
Île-du-Prince-Édouard	5 438	5 305	-2,4 %	27,0 \$	27,0 \$	0,0 %
Nouvelle-Écosse	20 042	19 721	-1,6 %	112,5 \$	121,4 \$	+7,9 %
Nouveau-Brunswick	26 205	24 929	-4,9 %	140,0 \$	143,7 \$	+2,7 %
Québec	133 653	134 495	+0,6 %	790,7 \$	865,8 \$	+9,5 %
Ontario	118 531	120 027	+1,3 %	808,1 \$	878,0 \$	+8,7 %
Manitoba	12 478	12 851	+3,0 %	78,5 \$	87,3 \$	+11,2 %
Saskatchewan	8 326	8 241	-1,0 %	53,7 \$	58,5 \$	+9,0 %
Alberta	37 376	38 197	+2,2 %	250,6 \$	280,0 \$	+11,7 %
Colombie-Britannique	54 136	54 526	+0,7 %	374,7 \$	409,1 \$	+9,2 %
Yukon	416	392	-5,8 %	3,3 \$	3,6 \$	+8,2 %
Territoires du Nord-Ouest	311	290	-6,8 %	2,7 \$	2,9 \$	+6,0 %
Nunavut	176	170	-3,4 %	1,5 \$	1,5 \$	+4,9 %
Genre						
Hommes	185 017	184 335	-0,4 %	1 240,8 \$	1 334,1 \$	+7,5 %
Femmes	244 781	247 811	+1,2 %	1 484,4 \$	1 635,6 \$	+10,2 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	29 972	28 273	-5,7 %	141,4 \$	144,6 \$	+2,2 %
25 à 34 ans	95 804	96 975	+1,2 %	543,2 \$	594,9 \$	+9,5 %
35 à 44 ans	89 729	91 397	+1,9 %	579,3 \$	634,2 \$	+9,5 %
45 à 54 ans	85 993	85 747	-0,3 %	589,2 \$	636,1 \$	+8,0 %
55 à 64 ans	97 376	96 319	-1,1 %	667,4 \$	721,0 \$	+8,0 %
65 ans et plus	30 924	33 435	+8,1 %	204,7 \$	238,9 \$	+16,7 %
Canada	429 798	432 146	+0,5 %	2 725,3 \$	2 969,7 \$	+9,0 %

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

Consulter l'[annexe 2.16](#) pour plus de détails.

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

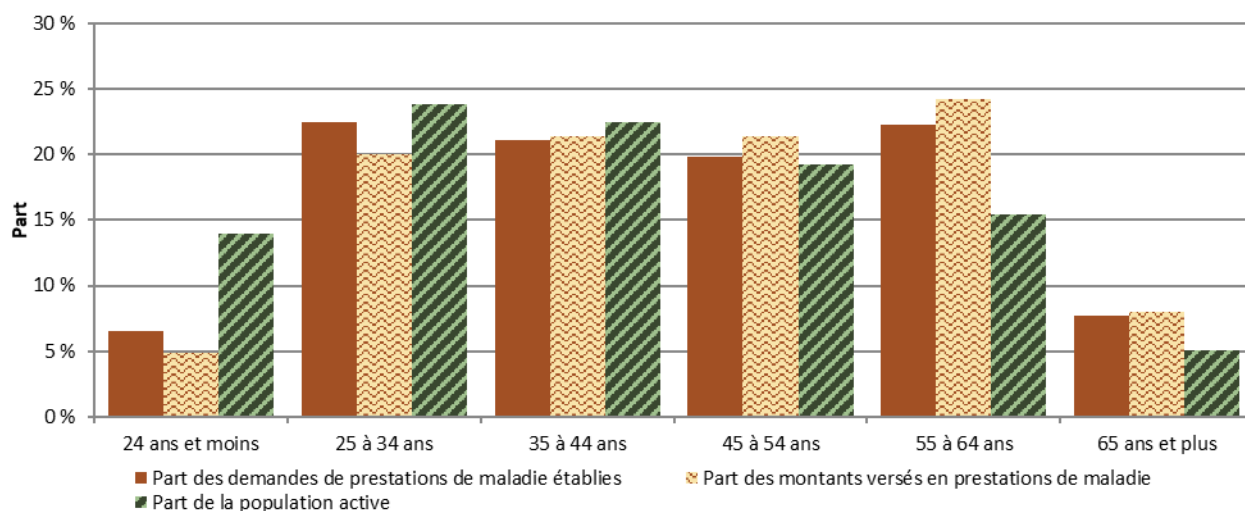
La répartition des demandes de prestations de maladie par province et territoire est restée relativement stable par rapport aux exercices financiers précédents. Les augmentations les plus importantes du nombre de demandes de prestations de maladie en 2024-25 par rapport à 2023-24 ont été enregistrées au Manitoba, à Terre-Neuve-et-Labrador et en Alberta. À l'inverse, les territoires et le Nouveau-Brunswick ont connu les baisses les plus importantes.

Tel que dans les exercices financiers précédents, une plus grande part des nouvelles demandes de prestations de maladie a été établie par des femmes (57,3 %) que par des hommes (42,7 %). Le nombre de demandes de prestations de maladie établies par des hommes a diminué de 0,4 % tandis qu'il a augmenté de 1,2 % pour les femmes comparativement à 2023-24.

Les prestataires âgés de 25 à 34 ans ont établi la plus grande part des nouvelles demandes de prestations de maladie au cours de l'exercice financier (22,4 %), suivis de près par ceux âgés de 55 à 64 ans (22,3 %). Les prestataires âgés de 65 ans et plus ont enregistré la plus forte hausse du nombre de demandes de prestations de maladie (+8,1 %) par rapport à l'exercice financier précédent. Proportionnellement à leur représentation dans la population active, les prestataires âgés de 24 ans et moins, ainsi que ceux âgés de 25 à 34 ans étaient les plus sous-représentés au niveau des demandes de

prestations de maladie et des montants versés, tandis que les prestataires âgés de 55 à 64 ans étaient les plus surreprésentés durant l'exercice financier (consulter le graphique 27)⁷⁴.

Graphique 27 : Part 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, 2024-25



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 résultats reposent sur 100 % 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 3,0 milliards de dollars au cours de 2024-25, une augmentation de 9,0 % par rapport à 2023-24 (consulter le tableau 55). Cette hausse est causée, en partie, par la durée moyenne plus élevée des demandes de prestations de maladie en 2024-25 par rapport à 2023-24. La répartition du montant total des prestations de maladie versé 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 un peu plus grande des montants versés en prestations de maladie que celle des hommes, soit 55,1 % et 44,9 %, respectivement. Tel que dans les exercices financiers précédents, les prestataires âgés de 45 ans et plus ont reçu une plus grande part du montant total des paiements en prestations de maladie que leur part dans la population active, tandis que les prestataires âgés de moins de 45 ans ont reçu une plus petite part (consulter le graphique 27).

En ce qui concerne les industries, celles productrices de biens ont continué d'être surreprésentées en ce qui a trait aux demandes de prestations de maladie et au montant total versé. Elles représentaient 24,8 % des nouvelles demandes de prestations de maladie et 25,4 % du montant total versé en 2024-25, alors qu'elles employaient seulement 20,2 % des travailleurs (consulter le tableau 56).

⁷⁴ Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0017-01.

Tableau 56 : Demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi et montants versés, et emploi, selon l'industrie, Canada, 2024-25

Industrie	Nouvelles demandes établies (en milliers) (part en %)	Montants versés (en millions de dollars) (part en %)	Emploi (en milliers) (part en %)
Industries productrices de biens	107,1 (24,8 %)	755,5 \$ (25,4 %)	4 210,5 (20,2 %)
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	11,0 (2,5 %)	58,1 \$ (2,0 %)	289,5 (1,4 %)
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	3,7 (0,8 %)	30,5 \$ (1,0 %)	295,1 (1,4 %)
Services publics	0,6 (0,1 %)	5,0 \$ (0,2 %)	151,5 (0,7 %)
Construction	42,5 (9,8 %)	319,7 \$ (10,8 %)	1 618,3 (7,8 %)
Fabrication	49,3 (11,4 %)	342,3 \$ (11,5 %)	1 856,1 (8,9 %)
Industries productrices de services	315,7 (73,1 %)	2 155,6 \$ (72,6 %)	16 617,5 (79,8 %)
Commerce de gros et de détail	68,0 (15,7 %)	429,8 \$ (14,5 %)	2 943,6 (14,1 %)
Transport et entreposage	24,3 (5,6 %)	189,2 \$ (6,4 %)	1 083,1 (5,2 %)
Finance, assurances, services immobiliers et de location	12,1 (2,8 %)	94,2 \$ (3,2 %)	1 438,4 (6,9 %)
Services professionnels, scientifiques et techniques	14,5 (3,4 %)	101,1 \$ (3,4 %)	1 987,6 (9,5 %)
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien*	28,2 (6,5 %)	202,3 \$ (6,8 %)	714,6 (3,4 %)
Services d'enseignement	14,9 (3,4 %)	88,2 \$ (3,0 %)	1 578,6 (7,6 %)
Soins de santé et assistance sociale	66,2 (15,3 %)	463,6 \$ (15,6 %)	2 849,1 (13,7 %)
Information, culture, et loisirs**	8,0 (1,9 %)	52,8 \$ (1,8 %)	844,6 (4,1 %)
Services d'hébergement et de restauration	26,0 (6,0 %)	145,0 \$ (4,9 %)	1 154,3 (5,5 %)
Autres services (sauf les administrations publiques)	18,3 (4,2 %)	124,2 \$ (4,2 %)	792,1 (3,8 %)
Administrations publiques	35,2 (8,1 %)	265,3 \$ (8,9 %)	1 231,5 (5,9 %)
Industries non classées***	9,3 (2,2 %)	58,6 \$ (2,0 %)	s.o.
Canada	432,1 (100,0 %)	2 969,7\$ (100,0 %)	20 827,9 (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.

* 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.

Consulter l'[annexe 2.17](#) pour plus de détails.

Sources : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur 100 % des données administratives de l'assurance-emploi. Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0022-01 (pour les données sur l'emploi).

Au cours de 2024-25, le taux moyen de prestations de maladie hebdomadaires était de 552 \$, une augmentation de 4,0 % par rapport à 2023-24. En moyenne, le taux de prestations de maladie hebdomadaires le plus élevé a été versé dans le cas des demandes de prestations établies au Nunavut, par les hommes et par les prestataires âgés de 35 à 44 ans (consulter l'[annexe 2.15.3](#)). Tel qu'au cours des exercices financiers précédents, un peu plus du tiers (38,9 %) des prestataires de prestations de

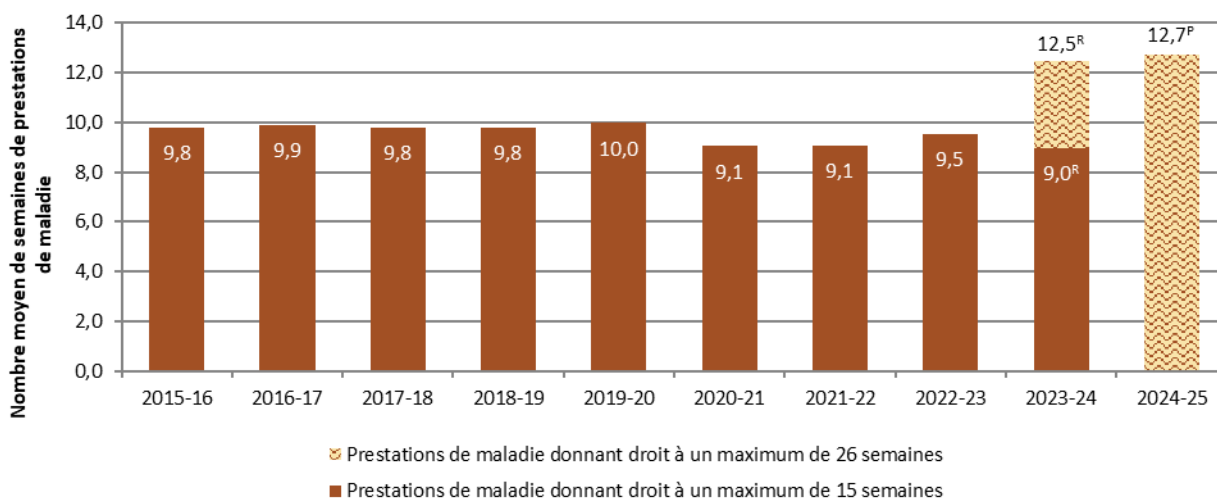
maladie ont reçu le taux maximum de prestations hebdomadaires (consulter la [sous-section 2.1.1](#) pour plus de détails).

Durée des prestations de maladie de l'assurance-emploi

Toutes les demandes de prestations de maladie complétées au cours de 2024-25 avaient droit jusqu'à un maximum de 26 semaines de prestations. Pour les demandes de prestations de maladie complétées au cours de 2023-24, celles établies avant le 18 décembre 2022 avaient droit jusqu'à un maximum de 15 semaines de prestations, tandis que celles établies le 18 décembre 2022 ou après cette date avaient droit jusqu'à un maximum de 26 semaines de prestations. Le nombre de semaines de prestations auxquelles un prestataire a droit dépend de l'évaluation de son professionnel de la santé.

Tel qu'illustré dans le graphique 28, les demandes de prestations de maladie complétées au cours de 2024-25 ont utilisé en moyenne 12,7 semaines, une hausse de 2,2 % par rapport aux demandes de prestation complétées au cours de 2023-24 qui avaient aussi droit jusqu'à un maximum de 26 semaines de prestations.

Graphique 28 : Nombre moyen de semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi pour les demandes de prestations complétées, Canada, 2015-16 à 2024-25



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.

Consulter l'[annexe 2.16](#) pour plus de détails.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2015-16 à 2021-22 et 100 % des données pour 2022-23 à 2024-25.

En ce qui concerne le genre, les hommes et les femmes ont utilisé en moyenne 12,3 et 13,1 semaines au cours de 2024-25, respectivement (consulter l'[annexe 2.16.2](#)). Les femmes ont aussi enregistré une augmentation plus importante de leur nombre moyen de semaines de prestations de maladie versées (+2,6 %) que les hommes (+1,7 %) par rapport aux demandes de prestations complétées en 2023-24 qui avaient droit jusqu'à un maximum de 26 semaines de prestations.

Tel que dans les années précédentes, le nombre moyen de semaines de prestations de maladie versées a augmenté avec l'âge des prestataires. Les prestataires âgés de 24 ans et moins ont connu, en moyenne, la durée la plus courte (10,7 semaines), tandis que ceux âgés de 55 ans et plus ont enregistré la durée la plus longue (14,0 semaines) (consulter l'[annexe 2.16.2](#)). Cependant, les prestataires âgés de 24 ans et moins ont connu la plus forte augmentation du nombre moyen de semaines de prestations de maladie versées (+4,6 %), tandis que ceux âgés de 55 ans et plus avaient la plus petite augmentation (+1,0 %).

Près d'un cinquième (17,9 %) des demandes de prestations de maladie complétées au cours de 2024-25 ont utilisé le nombre maximum de 26 semaines de prestations (consulter le tableau 57). Cela représente une hausse de 1,7 p.p. par rapport aux demandes de prestations complétées en 2023-24 qui ont été établies le 18 décembre 2022 ou après et qui avaient droit jusqu'à un maximum de 26 semaines de prestations. La proportion des demandes de prestations de maladie complétées qui ont utilisé le nombre maximum de semaines de prestations de maladie était plus faible en 2024-25 que les exercices financiers précédents, car les prestataires étaient désormais admissibles à plus de semaines de prestations de maladie depuis la prolongation du 18 décembre 2022.

Tableau 57 : Proportion des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi complétées qui ont utilisé le nombre maximal de semaines de prestations de maladie selon l'âge, Canada, 2020-21 à 2024-25

Catégorie d'âge	2020-21	2021-22	Demandes établies avant le 18 décembre 2022 et complétées en 2022-23	Demandes établies avant le 18 décembre 2022 et complétées en 2023-24 ^R	Demandes établies le 18 décembre 2022 ou après et complétées en 2023-24 ^R	2024-25 ^P
24 ans et moins	24,8 %	26,2 %	26,9 %	21,6 %	9,5 %	10,8 %
25 à 44 ans	28,9 %	31,9 %	31,5 %	25,3 %	13,4 %	14,6 %
45 à 54 ans	35,4 %	39,2 %	38,2 %	31,1 %	17,2 %	20,0 %
55 ans et plus	41,3 %	43,1 %	40,4 %	29,8 %	21,1 %	22,9 %
Canada	33,4 %	35,7 %	35,0 %	27,4 %	16,2 %	17,9 %

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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 et 2021-22 et 100 % des données pour 2022-23 à 2024-25.

Les femmes (18,5 %) étaient légèrement plus susceptibles que les hommes (17,1 %) d'utiliser le maximum de 26 semaines de prestations au cours de 2024-25. La part des demandes de prestations utilisant les 26 semaines de prestations de maladie augmentait généralement avec l'âge des prestataires (consulter le tableau 57).

Parmi les demandes de prestations de maladie complétées au cours de 2024-25, 64,0 % ont utilisé 15 semaines ou moins, tandis que 36,0 % ont utilisé de 16 à 26 semaines (consulter le tableau 58). Cette dernière part est similaire à celle des demandes de prestations complétées qui ont utilisé le nombre maximum de semaines de prestations avant la prolongation des prestations de maladie (34,7 % en moyenne de 2020-21 à 2022-23). Néanmoins, près d'un cinquième (17,9 %) des demandes de prestations de maladie complétées au cours de 2024-25 ont utilisé le maximum de 26 semaines de prestations tandis qu'environ un tiers des demandes de prestations de maladie ont utilisé le maximum de 15 semaines de prestations avant la prolongation le 18 décembre 2022.

Tableau 58 : Part des demandes de prestations de maladie de l'assurance-emploi complétées selon le nombre de semaines de prestations de maladie utilisées, Canada, 2020-21 à 2024-25

Nombre de semaines de prestations de maladie utilisées	2020-21	2021-22	2022-23	Demandes établies avant le 18 décembre 2022 et complétées en 2023-24 ^R	Demandes établies le 18 décembre 2022 ou après et complétées en 2023-24 ^R	2024-25 ^P
1 à 14 semaines	66,6 %	64,3 %	65,0 %	72,6 %	60,9 %	60,8 %
15 semaines	33,4 %	35,7 %	35,0 %	27,4 %	6,2 %	3,2 %
16 à 25 semaines	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	16,6 %	18,1 %
26 semaines	Sans objet	Sans objet	Sans objet	Sans objet	16,2 %	17,9 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. 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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 et 2021-22 et 100 % des données pour 2022-23 à 2024-25.

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 inscrits au Programme de réduction du taux de cotisation (PRTC) qui proposaient des RAICD à leurs employés entre 2020 et 2022. Cette analyse fait suite à 2 études précédentes portant sur les périodes de 2000 à 2015 et de 2016 à 2019. Les résultats les plus récents montrent que le nombre et la proportion d'employeurs participant au PRTC ont continué de diminuer, atteignant 22 139 employeurs (1,6 % du total) en 2022, comparativement à 25 621 employeurs (2,0 %) en 2016. De plus, une baisse annuelle a été observée chaque année entre 2016 et 2022. Les petits employeurs (définis comme ceux comptant moins de 100 employés) étaient beaucoup moins susceptibles d'offrir des RAICD que les grands employeurs (définis comme ceux comptant 500 employés ou plus) et représentaient la majorité de la baisse observée au cours de la période étudiée. La baisse était relativement proportionnelle dans l'ensemble des régions et des industries.

Malgré la diminution du nombre et de la proportion d'employeurs offrant des RAICD enregistrés, le nombre d'employés couverts par un RAICD a augmenté durant la période de 2020 à 2022. La proportion d'employés couverts par un RAICD est demeurée autour du tiers de la main-d'œuvre canadienne. Tel que dans les études précédentes, la couverture augmentait avec le revenu annuel d'emploi. Les employés gagnant moins de 20 000 \$ étaient les moins représentés parmi ceux couverts par un RAICD, tandis que ceux gagnant 100 000 \$ ou plus étaient les plus représentés. Les femmes

étaient légèrement plus susceptibles que les hommes d’être couvertes, tandis que les jeunes employés (24 ans et moins) étaient beaucoup moins susceptibles d’être couverts comparativement à tous les autres groupes d’âge.

L’analyse a également comparé les caractéristiques de 2 groupes de prestataires de prestations de maladie de l’assurance-emploi : ceux qui n’étaient pas couverts par un régime enregistré auprès du PRTC et qui se sont tournés directement vers les prestations de maladie de l’assurance-emploi (assurance-emploi comme premier payeur), et ceux couverts par un régime enregistré auprès du PRTC qui ont utilisé ces prestations avant de présenter une demande de prestations de maladie de l’assurance-emploi (assurance-emploi comme second payeur), conformément à la réglementation de l’assurance-emploi. L’étude a révélé que la proportion des demandes de prestations de maladie de l’assurance-emploi où l’assurance-emploi est le premier payeur semble être en légère baisse, après avoir atteint un niveau plus élevé en 2020. De plus, la proportion des demandes de prestations de maladie pour lesquelles le prestataire a épuisé ses prestations* a diminué au cours de la période de 3 ans. Pour les demandes de prestations où l’assurance-emploi était le premier payeur, la proportion est passée de 42,4 % en 2020 à 37,1 % en 2022, et pour les demandes où l’assurance-emploi était le second payeur, elle a diminué de 45,7 % à 41,8 % au cours de la même période.

* Les résultats pour 2022 incluent les demandes de prestations établies entre le 1er janvier et le 17 décembre, qui donnaient droit à 15 semaines de prestations de maladie. Les demandes établies entre le 18 et le 31 décembre sont exclues, car elles donnaient droit à 26 semaines de prestations.

2.6.5 Prestations de compassion de l’assurance-emploi

Les prestations de compassion de l’assurance-emploi offrent un soutien temporaire du revenu à toute personne admissible qui doit s’absenter temporairement du travail pour fournir des soins de fin de vie à un membre de sa famille⁷⁵ atteint d’un problème de santé grave présentant un risque important de décès au cours des 26 prochaines semaines. Ces prestations peuvent être reçues pendant un maximum de 26 semaines et peuvent être versées à un seul proche aidant ou être partagées entre plusieurs proches aidants, et un seul d’entre eux doit observer le délai de carence. Les prestataires doivent fournir à Service Canada un certificat médical délivré par le médecin ou l’infirmier praticien du membre de la famille, confirmant certains détails concernant son état de santé.

Demandes de prestations de compassion de l’assurance-emploi, montants versés et niveaux de prestations

En 2024-25, 6 300 nouvelles demandes de prestations de compassion ont été établies, ce qui représente une baisse de 1,8 % par rapport à 2023-24 (consulter le tableau 59). La répartition des demandes de prestations par région est restée relativement stable en 2024-25 par rapport à l’exercice précédent, à l’exception de l’Île-du-Prince-Édouard où le nombre de demandes a diminué de 45,5 %. Le Québec et l’Ontario ont continué de représenter plus de la moitié (57,8 %) des demandes de prestations de compassion établies en 2024-25.

⁷⁵ 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 le terme « membres de la famille » en lien aux personnes gravement malades.

Tableau 59 : Demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi et montants versés selon la région, le genre et l'âge, Canada, 2023-24 et 2024-25

Région	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en milliers de dollars) 2023-24	Montants versés (en milliers de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Terre-Neuve-et-Labrador	83	83	0,0 %	461,7 \$	495,8 \$	+7,4 %
Île-du-Prince-Édouard	44	24	-45,5 %	300,1 \$	191,3 \$	-36,2 %
Nouvelle-Écosse	227	219	-3,5 %	1 488,1 \$	1 519,4 \$	+2,1 %
Nouveau-Brunswick	125	126	+0,8 %	711,2 \$	837,5 \$	+17,8 %
Québec	1 039	918	-11,6 %	5 360,6 \$	4 820,9 \$	-10,1 %
Ontario	2 766	2 726	-1,4 %	17 265,0 \$	18 254,9 \$	+5,7 %
Manitoba	267	276	+3,4 %	1 552,6 \$	1 825,4 \$	+17,6 %
Saskatchewan	153	180	+17,6 %	938,9 \$	1 176,5 \$	+25,3 %
Alberta	723	733	+1,4 %	5 241,6 \$	5 611,1 \$	+7,0 %
Colombie-Britannique	976	999	+2,4 %	6 514,6 \$	6 467,2 \$	-0,7 %
Territoires	14	16	+14,3 %	112,3 \$	155,1 \$	+38,1 %
Genre						
Hommes	2 011	2 028	+0,8 %	14 450,0 \$	14 981,5 \$	+3,7 %
Femmes	4 406	4 272	-3,0 %	25 496,8 \$	26 373,5 \$	+3,4 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	125	130	+4,0 %	699,4 \$	713,9 \$	+2,1 %
25 à 44 ans	2 210	2 215	+0,2 %	13 446,5 \$	14 663,5 \$	+9,1 %
45 à 54 ans	1 847	1 866	+1,0 %	11 386,5 \$	11 874,2 \$	+4,3 %
55 ans et plus	2 235	2 089	-6,5 %	14 414,3 \$	14 103,4 \$	-2,2 %
Canada	6 417	6 300	-1,8 %	39 946,8 \$	41 355,0 \$	+3,5 %

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

Consulter l'[annexe 2.18](#) pour plus de détails.

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

En termes de genre, les femmes ont continué de représenter une plus grande proportion des demandes de prestations de compassion que les hommes, avec un peu plus des deux tiers (67,8 %) des demandes de prestations établies. Parmi les groupes d'âge, le nombre de demandes de prestations établies était relativement similaire pour les prestataires des 3 groupes les plus âgés (25 à 44 ans, 45 à 54 ans, 55 ans et plus). Cependant, bien que les prestataires âgés de 45 et plus aient représenté 62,8 % des demandes de prestations de compassion, ils ne constituaient que 39,8 % de la population active canadienne⁷⁶.

Le montant total versé en prestations de compassion était de 41,4 millions de dollars en 2024-25. La répartition des prestations de compassion par région est demeurée relativement stable en 2024-25 comparativement à l'exercice précédent. L'Île-du-Prince-Édouard (-36,2 %), la Saskatchewan (+25,3 %) et les territoires (+38,1 %) ont connu les variations les plus importantes de leur montant versé en prestations de compassion par rapport à 2023-24. Les femmes ont reçu 63,8 % des prestations de compassion versés, ce qui est similaire à l'exercice précédent. Parmi les groupes d'âge, les prestataires âgés de 55 ans et plus ont reçu 34,1 % du montant total versé en prestations de compassion en 2024-25, bien qu'ils ne représentaient que 20,5 % de la population active canadienne. À l'inverse, les prestataires âgés de 24 ans et moins ont reçu 1,7 % des prestations de compassion versées en 2024-25, alors qu'ils représentaient 14,0 % de la population active.

⁷⁶ Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableau 14-10-0017-01.

En 2024-25, le taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations de compassion a augmenté de 4,8 % par rapport à 2023-24, passant de 564 \$ à 591 \$. À l'instar de l'exercice précédent, le taux moyen de prestations hebdomadaires le plus élevé a été enregistré pour les demandes de prestations établies dans les territoires, par les hommes et par les prestataires âgés de 25 à 44 ans (consulter [l'annexe 2.18.3](#)). Un peu plus de la moitié des demandes de prestations de compassion établies en 2024-25 (53,5 %) ont reçu le taux de prestations hebdomadaires maximum, en hausse de 3,6 p.p. par rapport à l'exercice précédent.

Durée des prestations de compassion de l'assurance-emploi

La durée moyenne des demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi complétées en 2024-25 était de 11,1 semaines, ce qui est identique à celle de l'exercice précédent (consulter le tableau 60). Une petite proportion des demandes de prestations complétées en 2024-25 comprenait des semaines de prestations partagées entre plusieurs proches aidants (6,0 %). Cette proportion était légèrement inférieure à celle de 2023-24 (6,6 %).

Tableau 60 : Durée moyenne et part des demandes de prestations de compassion de l'assurance-emploi ayant utilisé 26 semaines de prestations, Canada, 2020-21 à 2024-25

Catégorie	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P
Durée moyenne (semaines)	11,8	11,6	11,5	11,1	11,1
Part (en %) des demandes de prestations de compassion utilisant 26 semaines de prestations	21,5 %	19,3 %	19,1 %	16,9 %	17,5 %

Remarque : Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de compassion de l'assurance-emploi a été versé.

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

Consulter [l'annexe 2.18](#) pour plus de détails.

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

Pour les demandes de prestations de compassion complétées en 2024-25, la durée moyenne était plus élevée pour les hommes (11,9 semaines) que pour les femmes (10,7 semaines) (consulter [l'annexe 2.18.2](#)). Au cours de la même période, les prestataires âgés de 55 ans et plus ont affiché la durée moyenne la plus longue (11,7 semaines) parmi tous les groupes d'âge. Les prestataires âgés entre 45 et 54 ans ont enregistré la baisse la plus importante de leur durée moyenne, passant de 11,8 semaines en 2023-24 à 10,6 semaines en 2024-25.

Au total, 17,5 % des demandes de prestations de compassion complétées ont reçu le nombre maximal de 26 semaines de prestations en 2024-25 (consulter le tableau 60). Cette proportion était légèrement plus élevée que celle rapportée au cours de l'exercice précédent (16,9 %). Parmi toutes les demandes de prestations complétées en 2024-25, une proportion plus élevée d'hommes a utilisé l'entièreté des 26 semaines de prestations (20,4 %) que de femmes (16,1 %), bien que les 2 proportions aient augmenté par rapport à l'exercice précédent (19,2 % et 15,9 %, respectivement). Les prestataires âgés de 24 ans et moins (18,4 %) et ceux âgés de 55 ans et plus (18,9 %) étaient plus susceptibles d'utiliser l'ensemble des 26 semaines de prestations de compassion que ceux âgés de 25 à 54 ans (16,8 %).

2.6.6 Prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes

En vigueur depuis le 3 décembre 2017, les prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes offrent un soutien temporaire du revenu à toute personne admissible ayant besoin de

s'absenter 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 recevoir ces prestations pendant un maximum de 15 semaines, qui peuvent être versées de manière consécutive ou en intervalles séparés à l'intérieur de la période de prestations de 52 semaines. Ces prestations peuvent également être versées à un seul proche aidant ou être partagées entre plusieurs membres de la famille admissibles, ainsi qu'avec d'autres personnes admissibles considérées comme faisant partie 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. Pour être considérée gravement malade ou blessée, une personne doit avoir subi une détérioration importante de son état de santé à cause d'une maladie ou d'une blessure, mettant sa vie en danger et nécessitant des soins ou du soutien d'au moins un proche aidant. Les proches aidants ne sont pas admissibles aux prestations si la personne a déjà une maladie chronique sauf si l'état de santé de la personne change de façon importante à cause d'un nouvel événement mettant sa vie en danger.

Demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes, montants versés et niveau de prestations

En 2024-25, environ 15 800 demandes de prestations pour proches aidants d'adultes ont été établies, soit une augmentation de 11,4 % par rapport aux 14 100 demandes établies au cours de l'exercice précédent (consulter le tableau 61). Par rapport à 2023-24, le nombre de demandes de prestations établies a augmenté dans toutes les régions, sauf à l'Île-du-Prince-Édouard et dans les territoires.

Tableau 61 : Demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes et montants versés selon la région, le genre et l'âge, Canada, 2023-24 et 2024-25

Région*	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en milliers de dollars) 2023-24	Montants versés (en milliers de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Terre-Neuve-et-Labrador	178	221	+24,2 %	1 054,6 \$	1 298,9 \$	+23,2 %
Île-du-Prince-Édouard	96	67	-30,2 %	543,0 \$	391,1 \$	-28,0 %
Nouvelle-Écosse	381	414	+8,7 %	2 071,2 \$	2 276,4 \$	+9,9 %
Nouveau-Brunswick	286	308	+7,7 %	1 629,3 \$	1 713,9 \$	+5,2 %
Québec	2 088	2 348	+12,5 %	11 643,5 \$	13 041,2 \$	+12,0 %
Ontario	6 970	7 837	+12,4 %	37 190,4 \$	42 992,3 \$	+15,6 %
Manitoba	482	544	+12,9 %	2 785,9 \$	2 975,2 \$	+6,8 %
Saskatchewan	355	362	+2,0 %	2 031,1 \$	2 202,3 \$	+8,4 %
Alberta	1 478	1 659	+12,2 %	8 511,2 \$	9 288,5 \$	+9,1 %
Colombie-Britannique	1 778	1 955	+10,0 %	10 048,0 \$	11 703,1 \$	+16,5 %
Territoires	43	37	-14,0 %	278,4 \$	229,2 \$	-17,7 %
Genre						
Hommes	4 978	5 776	+16,0 %	29 630,1 \$	34 040,8 \$	+14,9 %
Femmes	9 157	9 976	+8,9 %	48 156,4 \$	54 071,2 \$	+12,3 %
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	356	369	+3,7 %	1 654,0 \$	1 884,7 \$	+14,0 %
25 à 34 ans	1 995	2 521	+26,4 %	10 578,9 \$	13 493,0 \$	+27,5 %
35 à 44 ans	2 790	3 162	+13,3 %	14 893,3 \$	17 815,0 \$	+19,6 %
45 à 54 ans	3 843	4 219	+9,8 %	21 627,0 \$	23 391,3 \$	+8,2 %
55 à 64 ans	4 230	4 427	+4,7 %	23 941,9 \$	25 503,3 \$	+6,5 %
65 ans et plus	921	1 054	+14,4 %	5 091,4 \$	6 024,6 \$	+18,3 %
Canada	14 135	15 752	+11,4 %	77 786,5 \$	88 111,9 \$	+13,3 %

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

* Pour des raisons de confidentialité, les demandes pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

Consulter l'[annexe 2.19](#) pour plus de détails.

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

Les femmes ont continué de représenter près des deux tiers (63,3 %) de l'ensemble des demandes de prestations établies pour proches aidants d'adultes en 2024-25, bien que les hommes aient affiché une augmentation relative plus grande (+16,0 %) que les femmes (+8,9 %). Par catégorie d'âge, les prestataires âgés de 55 à 64 ans ont continué de représenter la plus grande part (28,1 %) des demandes de prestations établies au cours de cet exercice, tandis que la plus grande augmentation par rapport à l'exercice 2023-24 était chez le groupe des 25 à 34 ans (+26,4 %).

Le montant total versé en prestations pour proches aidants d'adultes était de 88,1 millions de dollars en 2024-25, soit une augmentation de 13,3 % par rapport aux 77,8 millions de dollars versés au cours de l'exercice précédent. Bien que la majorité de ces prestations aient été versées à des femmes en 2024-25 (61,4 %), la part des prestations versées aux hommes a progressivement augmenté au cours des derniers exercices, passant de 33,2 % en 2021-22 à 38,6 % en 2024-25. Par catégorie d'âge, les prestataires âgés de 55 à 64 ans ont continué de recevoir la plus grande part des prestations versées, suivis de ceux âgés de 45 à 54 ans.

Le taux moyen de prestations hebdomadaires pour les prestations pour proches aidants d'adultes était de 577 \$ en 2024-25, soit une augmentation par rapport au taux de 554 \$ en 2023-24 (+4,2 %). Les prestataires résidant dans les territoires ont reçu le plus haut taux moyen de prestations hebdomadaires (622 \$) parmi les prestataires de toutes les régions. Les hommes ont reçu un plus haut taux moyen de

prestations hebdomadaires (610 \$) que les femmes (559 \$), une tendance similaire aux exercices récents. Parmi les catégories d'âge, les prestataires des principaux groupes d'âge actif affichaient des taux moyens de prestations hebdomadaires plus élevés que ceux des autres groupes d'âge. Les prestataires âgés de 35 à 44 ans ont reçu le taux moyen le plus élevé (601 \$), suivis de ceux âgés de 25 à 34 ans (593 \$) et de ceux âgés de 45 à 54 ans (590 \$) (consulter l'[annexe 2.19.3](#)).

Durée des prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes

Les prestataires sont admissibles à un maximum de 15 semaines de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes, qui peuvent être partagées entre plusieurs proches aidants admissibles et divisées en segments pouvant être utilisés durant la période de prestations de 52 semaines.

La durée moyenne des demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'adultes complétées en 2024-25 était de 10,0 semaines, soit une durée semblable à celle observée en 2023-24 (10,2 semaines). Les prestataires de l'Île-du-Prince-Édouard ont affiché la durée moyenne la plus élevée (11,2 semaines), tandis que ceux de l'Ontario ont affiché la plus faible (9,7 semaines). Il n'y avait aucune différence dans la durée moyenne des demandes de prestations entre les hommes et les femmes, tandis que parmi les catégories d'âge, les prestataires âgés de 65 ans et plus ont affiché une durée moyenne plus élevée (11,7 semaines) que tous les autres groupes, pour lesquels la durée moyenne des demandes de prestations variait entre 9,4 et 10,5 semaines (consulter l'[annexe 2.19.2](#)).

2.6.7 Prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants

Les prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants offrent un soutien temporaire du revenu à toute personne admissible ayant besoin de s'absenter temporairement du travail pour offrir des soins ou du soutien à un enfant de moins de 18 ans qui est gravement malade ou blessé. Les proches aidants peuvent recevoir ces prestations pendant un maximum de 35 semaines, qui peuvent être versées de manière consécutive ou en intervalles séparés à l'intérieur de la période de prestations de 52 semaines. Ces prestations peuvent également être versées à un seul proche aidant ou être partagées entre plusieurs membres de la famille admissibles, ainsi qu'avec d'autres personnes admissibles considérées comme faisant partie de la famille.

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 être considéré gravement malade ou blessé, un enfant doit avoir subi une détérioration importante de son état de santé à cause d'une maladie ou d'une blessure, mettant sa vie en danger et nécessitant des soins ou du soutien d'au moins un proche aidant. Les proches aidants ne sont pas admissibles aux prestations si l'enfant a déjà une maladie chronique sauf si l'état de santé de l'enfant change de façon importante à cause d'un nouvel événement mettant sa vie en danger.

Demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants, montants versés et niveau de prestations

En 2024-25, un peu moins de 4 700 demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants ont été établies, soit une augmentation de 6,1 % par rapport aux 4 400 demandes de prestations établies en 2023-24 (consulter le tableau 62). Comme lors des exercices précédents, l'Ontario et le Québec représentaient la majorité de ces demandes (60,5 %). Selon le genre, les femmes

représentaient 71,9 % des demandes de prestations établies, tandis que selon l'âge, la catégorie des prestataires âgés de 25 à 44 ans a continué de représenter la majorité des demandes de prestations établies (81,6 %).

Tableau 62 : Demandes de prestation d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants et montants versés selon la région, le genre et l'âge, Canada, 2023-24 et 2024-25

Région*	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en milliers de dollars) 2023-24	Montants versés (en milliers de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Terre-Neuve-et-Labrador	48	58	+20,8 %	341,4 \$	403,4 \$	+18,2 %
Île-du-Prince-Édouard	23	36	+56,5 %	147,0 \$	198,6 \$	+35,1 %
Nouvelle-Écosse	115	117	+1,7 %	958,5 \$	688,3 \$	-28,2 %
Nouveau-Brunswick	79	77	-2,5 %	659,8 \$	680,6 \$	+3,1 %
Québec	1 068	1 036	-3,0 %	7 699,9 \$	7 557,6 \$	-1,8 %
Ontario	1 630	1 800	+10,4 %	12 460,3 \$	13 823,1 \$	+10,9 %
Manitoba	158	167	+5,7 %	1 280,2 \$	1 208,9 \$	-5,6 %
Saskatchewan	143	170	+18,9 %	1 248,1 \$	1 401,9 \$	+12,3 %
Alberta	611	628	+2,8 %	4 771,4 \$	4 922,7 \$	+3,2 %
Colombie-Britannique	533	582	+9,2 %	3 908,8 \$	4 430,3 \$	+13,3 %
Territoires	14	19	+35,7 %	125,6 \$	164,0 \$	+30,6 %
Genre						
Hommes	1 203	1 318	+9,6 %	8 991,6 \$	9 927,6 \$	+10,4 %
Femmes	3 219	3 372	+4,8 %	24 609,2 \$	25 551,8 \$	+3,8 %
Catégorie d'âge**						
24 ans et moins	151	143	-5,3 %	844,8 \$	798,4 \$	-5,5 %
25 à 44 ans	3 573	3 826	+7,1 %	26 661,4 \$	27 833,4 \$	+4,4 %
45 à 54 ans	617	627	+1,6 %	5 345,4 \$	5 999,1 \$	+12,2 %
55 ans et plus	81	94	+16,0 %	749,3 \$	848,5 \$	+13,2 %
Canada	4 422	4 690	+6,1 %	33 600,8 \$	35 479,4 \$	+5,6 %

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

* Pour des raisons de confidentialité, les demandes pour lesquelles la région était indéterminée ont été combinées avec l'Ontario.

** Pour des raisons de confidentialité, les demandes dont la catégorie d'âge était inconnue ont été combinées avec la catégorie des 25 à 44 ans.

Consulter l'[annexe 2.20](#) pour plus de détails.

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

Le montant total versé en prestations pour proches aidants d'enfants était de 35,5 millions de dollars en 2024-25, soit une augmentation par rapport aux 33,6 millions de dollars versés en 2023-24 (+5,6 %). Les variations régionales par rapport au montant versé durant l'exercice précédent étaient relativement similaires à celles observées pour le nombre de demandes établies sauf en Nouvelle-Écosse, où le montant versé a diminué de 28,2 % en 2024-25 par rapport à l'exercice précédent, malgré un nombre semblable de demandes de prestations établies. Selon le genre et l'âge, les femmes et les prestataires âgés entre 25 et 44 ans représentaient la majorité du montant versé, avec des parts respectives de 72,0 % et de 78,4 %.

Les demandes de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants établies en 2024-25 avaient un taux moyen de prestations hebdomadaires de 578 \$, soit une hausse de 3,7 % par rapport au taux moyen de 558 \$ observé en 2023-24. En moyenne, les prestataires résidant dans les territoires ont reçu le plus haut taux de prestations hebdomadaires (643 \$). Selon le genre, les hommes ont reçu un taux moyen de prestations hebdomadaires plus élevé (621 \$) que les femmes (557 \$). Selon l'âge, les

prestataires âgés de 24 ans et moins ont reçu un taux moyen de prestations hebdomadaires moins élevé (503 \$) que les autres catégories d'âges, dont les taux variaient entre 571 \$ et 581 \$.

Durée des prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants

Les prestataires sont admissibles à un maximum de 35 semaines de prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants, qui peuvent être partagées entre plusieurs proches aidants admissibles et divisées en segments pouvant être utilisés durant la période de prestations de 52 semaines.

La durée moyenne des prestations d'assurance-emploi pour proches aidants d'enfants complétées en 2024-25 était de 14,8 semaines, ce qui est légèrement inférieur à la moyenne de 15,3 semaines pour les demandes de prestations complétées durant l'exercice précédent (-3,4 %). La durée moyenne des demandes de prestations a diminué dans toutes les régions comparativement à 2023-24, sauf en Alberta et dans les territoires. En moyenne, les femmes ont utilisé davantage de semaines de prestations (15,8 semaines) que les hommes (12,8 semaines), et les prestataires âgés de 45 à 54 ans affichaient la plus longue durée moyenne (17,2 semaines) parmi tous les groupes d'âge.

2.6.8 Prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes

Les travailleurs autonomes peuvent présenter une demande de prestations spéciales après s'être inscrits au régime d'assurance-emploi et avoir satisfait à des exigences spécifiques. Les prestations spéciales qui leur sont offertes sont les mêmes que celles offertes 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 et conclure un accord avec la Commission de l'assurance-emploi du Canada
- diriger sa propre entreprise ou contrôler plus de 40 % des actions avec droit de vote de la société
- 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 prestations⁷⁷
- avoir réduit le temps consacré à son entreprise de plus de 40 % pendant au moins une semaine, et
- répondre aux critères d'admissibilité spécifiques aux prestations spéciales demandées⁷⁸

⁷⁷ Pour être admissible aux prestations spéciales de l'assurance-emploi entre le 1er janvier 2024 et le 31 décembre 2024, les travailleurs autonomes (sauf les pêcheurs) qui ont choisi de s'inscrire aux prestations spéciales du régime d'assurance-emploi devaient avoir gagné au moins 8 492 \$ en rémunération nette à titre de travailleur autonome en 2023. Ce seuil était de 8 826 \$ en rémunération nette à titre de travailleur autonome en 2024 pour être admissible aux prestations entre le 1er janvier 2025 et le 31 décembre 2025.

⁷⁸ Plus d'information est disponible sur le site web [Prestations de l'assurance-emploi pour les travailleurs autonomes](#).

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 reçoivent également un revenu assurable d'un employeur ont le choix de présenter une demande de prestations spéciales à titre de travailleurs autonomes ou à titre de 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, tandis que s'ils optent pour la deuxième option, seuls les gains tirés de leur emploi rémunéré seront pris en considération. Le choix entre les prestations spéciales en tant que travailleurs autonomes ou en tant que prestataires occupant un emploi assurable (y compris les pêcheurs) est définitif et contraignant.

En 2024-25, le nombre de travailleurs autonomes ayant conclu un accord volontaire avec Service Canada a augmenté d'environ 4 100, portant le nombre total de participants à 61 433 (consulter le tableau 63). Malgré cette augmentation, le nombre de nouvelles inscriptions annuelles est en baisse depuis 2020-21, ce qui concorde avec la baisse du nombre de travailleurs autonomes au cours de cette période.

Tableau 63 : Nombre de travailleurs autonomes inscrits au régime de l'assurance-emploi, Canada, 2020-21 à 2024-25

Nombre de travailleurs	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Taux net d'inscription	12 778	5 268	4 792	4 676	4 061
Nouveaux participants au régime (s'étant inscrits)	17 932	6 747	6 007	5 985	5 410
Personnes qui ont annulé ou conclu leur participation (s'étant désinscrits)	-5 154	-1 479	-1 215	-1 309	-1 349
Total cumulatif à la fin de l'exercice	42 636	47 904	52 696	57 372	61 433

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de Service Canada. Les résultats reposent sur 100 % des données.

Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes, montants versés et niveaux de prestations

En 2024-25, un peu moins de 1 500 demandes de prestations spéciales ont été établies par des travailleurs autonomes, soit 16,8 % de plus que l'exercice précédent, malgré une baisse du nombre d'inscriptions nettes au cours de la même période. Les types de prestations les plus souvent reçues par les travailleurs autonomes étaient les prestations de maternité et les prestations parentales (consulter le tableau 64).

Tableau 64 : Demandes de prestations spéciales de l'assurance-emploi pour travailleurs autonomes et montants versés selon le type de prestations, la région, le genre et l'âge, Canada, 2023-24 et 2024-25

Type de prestations	Nouvelles demandes établies 2023-24	Nouvelles demandes établies 2024-25	Variation (%) des nouvelles demandes établies	Montants versés (en milliers de dollars) 2023-24	Montants versés (en milliers de dollars) 2024-25	Variation (%) des montants versés
Maternité	774	910	+17,6 %	4 578,0 \$	5 780,1 \$	+26,3 %
Parentales	925	1 061	+14,7 %	10 813,3 \$	12 015,3 \$	+11,1 %
Autres prestations spéciales	399	468	+17,3 %	1 466,5 \$	2 017,7 \$	+37,6 %
Région						
Atlantique	107	116	+8,4 %	1 084,8 \$	1 656,6 \$	+52,7 %
Québec	77	87	+13,0 %	284,2 \$	389,0 \$	+36,9 %
Ontario	513	590	+15,0 %	6 692,8 \$	8 377,1 \$	+25,2 %
Prairies	256	309	+20,7 %	3 454,7 \$	3 907,1 \$	+13,1 %
Colombie-Britannique et territoires	319	383	+20,1 %	5 341,2 \$	5 483,4 \$	+2,7 %
Genre						
Hommes	123	148	+20,3 %	541,3 \$	786,1 \$	+45,2 %
Femmes	1 149	1 338	+16,4 %	16 316,4 \$	19 027,1 \$	+16,6 %
Catégorie d'âge						
29 ans et moins	171	206	+20,5 %	2 342,5 \$	2 976,4 \$	+27,1 %
30 à 39 ans	843	1 004	+19,1 %	12 441,0 \$	14 658,7 \$	+17,8 %
40 à 54 ans	195	228	+16,9 %	1 759,3 \$	1 854,1 \$	+5,4 %
55 ans et plus	63	48	-23,8 %	314,9 \$	324,1 \$	+2,9 %
Canada	1 272	1 486	+16,8 %	16 857,7 \$	19 813,2 \$	+17,5 %

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations spéciales de l'assurance-emploi a été versé à des travailleurs autonomes. Les nouvelles demandes établies par type de prestations peuvent ne pas correspondre au total indiqué étant donné que les prestataires peuvent toucher plusieurs types de prestations dans le cadre d'une seule demande.

Consulter l'[annexe 2.11](#) pour plus de détails.

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

En 2024-25, l'Ontario était la région ayant établi le plus grand nombre de demandes de prestations spéciales pour travailleurs autonomes, avec une part de 39,7 % de l'ensemble des demandes de prestations, tandis que le Québec affichait le plus petit nombre de ces demandes de prestations. Le Québec continuait d'être sous-représenté parmi les nouvelles demandes de prestations établies car la province offre des prestations de maternité, parentales, d'adoption et de paternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale, auquel les travailleurs autonomes doivent obligatoirement participer (consulter les [sous-sections 2.6.2 et 2.6.3](#)). La région de la Colombie-Britannique et des territoires a enregistré la plus forte augmentation du nombre de demandes de prestations établies par rapport à l'exercice précédent (consulter le tableau 64).

Conformément aux tendances passées, les femmes représentaient la grande majorité (90,0 %) des nouvelles demandes de prestations établies par des travailleurs autonomes. Selon l'âge, les prestataires âgés de 30 à 39 ans représentaient la plus grande part des nouvelles demandes de prestations (67,6 %). Cela s'explique principalement par le fait que la majorité des prestations reçues par les travailleurs autonomes sont des prestations de maternité et parentales. À l'inverse, les prestataires âgés de 55 ans et plus représentaient la plus petite part des nouvelles demandes de prestations (3,2 %) et constituaient le seul groupe d'âge à enregistrer une baisse par rapport à l'exercice précédent, soit une diminution de 23,8 %.

En 2024-25, le montant total versé en prestations spéciales de l'assurance-emploi aux travailleurs autonomes a augmenté de 17,5 % par rapport à 2023-24 pour atteindre 19,8 millions de dollars. Comme pour la répartition des demandes par région, la plus grande part des prestations spéciales a été versée en Ontario (42,3 %), tandis que la plus petite part a été versée au Québec (2,0 %). La région de l'Atlantique a enregistré la plus forte croissance du montant versé par rapport à 2023-24, avec une hausse de 52,7 %, malgré une augmentation de seulement 8,4 % du nombre de nouvelles demandes de prestations établies.

Tel qu'observé pour les demandes de prestations, les femmes ont reçu la plus grande part du montant total des prestations spéciales versées aux travailleurs autonomes en 2024-25 (96,0 %). Selon le groupe d'âge, les prestataires âgés de 30 à 39 ans ont également continué de recevoir la plus grande part des prestations spéciales versées aux travailleurs autonomes (74,0 %).

En 2024-25, le taux moyen de prestations hebdomadaires pour les travailleurs autonomes était de 434 \$⁷⁹. En moyenne, sur l'ensemble de l'exercice, les taux de prestations hebdomadaires étaient les plus élevés pour les demandes de prestations établies en Colombie-Britannique et dans les territoires (491 \$), par les femmes (441 \$) et par les personnes âgées de 30 à 39 ans (457 \$).

⁷⁹ 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 donnée⁸⁰. 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 puis crédités au Compte des opérations de l'assurance-emploi (le Compte)⁸¹. 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 de cotisation est fixé selon un mécanisme d'équilibre sur 7 ans (en vertu duquel le solde projeté du Compte devrait être de 0 \$ dans 7 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 7 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 année⁸². Le taux d'équilibre prévu sur 7 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 employeurs⁸³. Les employeurs paient des cotisations à l'assurance-emploi qui correspondent à 1,4 fois le taux des employés.

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 rémunération assurable jusqu'au seuil du MRA. En 2025, le MRA était de 65 700 \$, en hausse de 2 500 \$ (+4,0 %) par rapport au MRA de l'année précédente de 63 200 \$.

⁸⁰ L'article 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.

⁸¹ 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.

⁸² 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 rémunération assurable, contre 1,88 \$ en 2016.

⁸³ Bien que le taux de cotisation à l'assurance-emploi soit fixé en fonction du taux d'équilibre prévu sur 7 ans, la limite de 5 cents sur les changements annuels peut empêcher le taux de cotisation d'être fixé à un niveau égal au taux d'équilibre. Par exemple, le taux de cotisation pour 2023 a augmenté de 5 cents pour atteindre 1,63 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable, mais il était inférieur au taux d'équilibre prévu sur 7 ans, qui était de 1,74 \$.

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 2025, le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les employés était de 1,64 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable. Ceci représentait une baisse de 2 cents par rapport au 1,66 \$ par tranche de 100 \$ de rémunération assurable en 2024, ce qui est inférieur au maximum de 5 cents autorisé par la *Loi sur l'assurance-emploi*. Par conséquent, les cotisations annuelles maximales à l'assurance-emploi payées par les employés étaient de 1 077,48 \$ en 2025, comparativement à 1 049,12 \$ en 2024, soit une augmentation de 2,7 %. 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 2,30 \$ (2,296 \$ non arrondi) pour chaque tranche de 100 \$ de rémunération assurable de leurs employés en 2025, jusqu'à un maximum de 1 508,47 \$.

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 annuel⁸⁴.

Pendant la même période, le taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les employés du Québec était de 1,31 \$ par tranche de 100 \$ contre 1,32 \$ l'année précédente. Leurs cotisations maximales s'élevaient à 860,67 \$ en 2025, contre 834,24 \$ en 2024, soit une augmentation de 3,2 %. Quant aux employeurs, ils ont payé 1,83 \$ (1,834 \$ non arrondi) par tranche de 100 \$ de rémunération assurable de leurs employés en 2025, jusqu'à un maximum de 1 204,94 \$. Le tableau 65 résume ces informations pour les 6 dernières années.

⁸⁴ 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. Ce seuil était de 8 826 \$ (rémunération assurable de 2024) pour les demandes établies en 2025.

Tableau 65 : 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, 2020 à 2025

Catégorie	Cotisant	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Taux de cotisation pour les résidents d'une province sans régime provincial d'assurance parentale	Employés	1,580 \$	1,580 \$	1,580 \$	1,630 \$	1,660 \$	1,640 \$
	Employeurs	2,212 \$	2,212 \$	2,212 \$	2,282 \$	2,324 \$	2,296 \$
Taux de cotisation pour les résidents d'une province ayant un régime provincial d'assurance parental (Québec)	Employés	1,200 \$	1,180 \$	1,200 \$	1,270 \$	1,320 \$	1,310 \$
	Employeurs	1,680 \$	1,652 \$	1,680 \$	1,778 \$	1,848 \$	1,834 \$
Maximum de la rémunération assurable	Employés	54 200 \$	56 300 \$	60 300 \$	61 500 \$	63 200 \$	65 700 \$
Cotisation maximale annuelle	Employés	856,36 \$	889,54 \$	952,74 \$	1 002,45 \$	1 049,12 \$	1 077,48 \$
	Employeurs	1 198,90 \$	1 245,36 \$	1 333,84 \$	1 403,43 \$	1 468,77 \$	1 508,47 \$

* Par tranche de 100 \$ de la rémunération assurable.

Source: Taux de cotisation à l'assurance-emploi pour les employés et employeurs : [Sommaire du Rapport actuariel de 2026 sur le taux de cotisation à l'assurance-emploi](#)

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 2025 serait de 738,00 \$ au taux de cotisation de 1,64 \$ pour chaque tranche de 100 \$ de rémunération assurable. Son employeur contribuerait 1 033,20 \$ en cotisations à l'assurance-emploi sur sa rémunération assurable. La contribution combinée des cotisations versées par l'employeur et l'employé au Compte en 2025 serait de 1 771,20 \$.

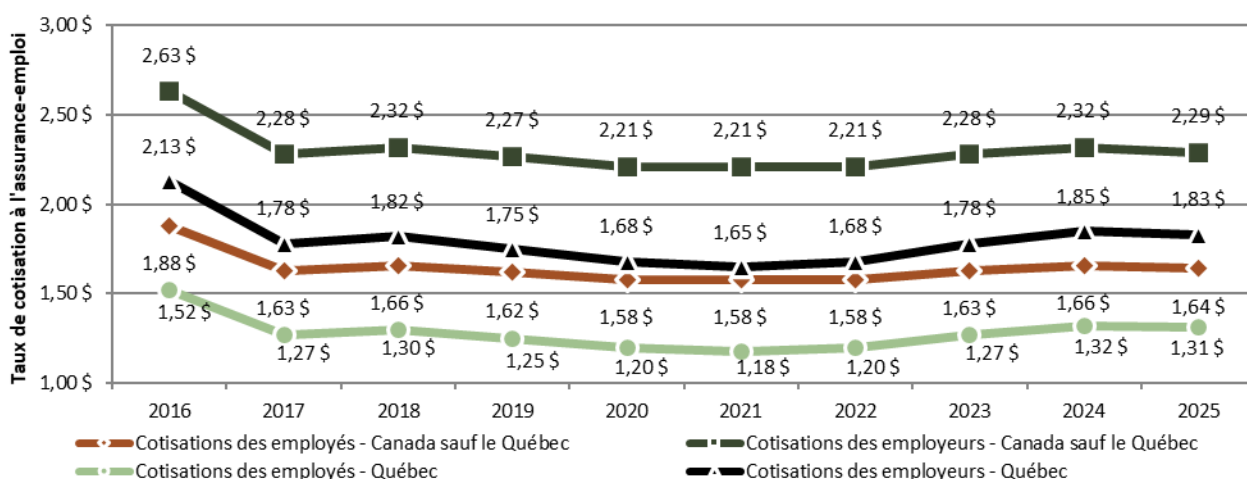
Cependant, si Olivia travaillait et vivait au Québec, sa cotisation annuelle à l'assurance-emploi en 2025 serait réduite à 589,50 \$, et son employeur aurait versé 825,30 \$ en cotisations à l'assurance-emploi sur ses revenus, pour un total de 1 414,80 \$ en cotisations versées au Compte. Puisque les salariés payent un taux de cotisation au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) de 0,494 \$ pour chaque tranche de 100 \$ de rémunération assurable en 2025 et les employeurs paient un taux de cotisation de 0,692 \$ pour chaque tranche de 100 \$, la cotisation d'Olivia au RQAP serait de 222,30 \$, tandis que la cotisation de son employeur serait de 311,40 \$. 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 29 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 Canada⁸⁵. Le gouvernement a gelé le

⁸⁵ 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 rémunération assurable en 2015 et 2016.

taux de cotisation des employés en 2014 au niveau de 2013, soit 1,88 \$ par tranche de 100 \$ de 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 rémunération assurable, dans le cadre de la réponse économique du gouvernement à la COVID-19.

Graphique 29 : Taux de cotisation à l'assurance-emploi (arrondis) par 100 \$ de rémunération assurable, Canada, 2016 à 2025



Source : [Taux de cotisation à l'assurance-emploi et maximums – Calculer les retenues sur la paie et les cotisations](#)

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 de la rémunération assurable 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, 787 829 personnes en 2023 (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 une baisse de 5,9 % par rapport à l'année précédente. Parmi ces personnes qui étaient admissibles au remboursement intégral des cotisations à l'assurance-emploi, 74,1 % (583 583 personnes) avaient produit des déclarations de

revenus et 66,1 % de celles qui étaient éligibles (520 869 personnes) avaient reçu un remboursement intégral des cotisations selon les données des déclarants T1 de l'ARC. Au total, 7,7 millions de dollars en cotisations ont été remboursés aux personnes admissibles en 2023. En moyenne, chaque personne admissible a reçu 14,90 \$ en remboursement de cotisations à l'assurance-emploi.

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 encouragés 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 grâce au PRTC. Le PRTC diminue la 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 Commission⁸⁶. La réduction des cotisations reflète les économies moyennes générées dans 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 payés cumulatifs qui permettent d'accumuler au moins une journée de maladie par mois et dont l'accumulation totale est d'au moins 75 jours

⁸⁶ 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](#)

- Catégorie 2 : des régimes 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 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 2025, les taux de réduction étaient de 0,21 %, 0,37 %, 0,37 % et 0,41 % de la rémunération assurable pour les catégories 1 à 4, respectivement⁸⁷. Des réductions de cotisations estimées à 1 333,3 millions de dollars ont été engendrées par les régimes d'assurance-salaire en 2023 (l'année d'imposition la plus récente pour laquelle des données sont disponibles), comparativement à 1 171,9 millions de dollars en 2022 et 1 086,4 millions de dollars en 2021⁸⁸.

Une analyse interne du PRTC estimait qu'en 2022, un peu plus de 22 000 employeurs ont profité de réductions des cotisations grâce au programme, soit environ 1,6 % de tous les employeurs au Canada. De ce fait, entre 6,6 millions et 7,3 millions de travailleurs étaient couverts par un régime d'invalidité à court terme offert par leur employeur dans le cadre du PRTC en 2022, soit près du tiers de la main-d'œuvre canadienne. L'analyse indique également qu'entre 2020 et 2022, la majorité des employeurs participant au PRTC (89,9 %) offraient un régime d'indemnités hebdomadaires de catégorie 3 à leurs employés, une part semblable à celle des années précédentes. Cette part demeure stable au fil des années, malgré une baisse globale de la participation des employeurs au programme.

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 32,2 milliards de dollars au cours de 2024-25, en hausse par rapport à 30,3 milliards de dollars (+6,5 %) lors de l'exercice financier précédent. Au cours de la même période, les dépenses de l'assurance-emploi sont passées de 26,3 milliards de dollars au cours de 2023-24 à 28,0 milliards de dollars au cours de 2024-25 (+6,7 %) (consulter le tableau 66). Il convient de noter que ces dépenses dépassent les niveaux atteints avant la pandémie de COVID-19.

Quant au Compte, il a continué d'afficher un excédent annuel, qui a augmenté de manière constante au cours des 3 dernières années, atteignant 4,2 milliards de dollars en 2024-25, ce qui représente une hausse de 11,9 % par rapport à l'année précédente (consulter le tableau 66).

⁸⁷ Source: Bureau de l'actuaire en chef, Rapport actuariel 2026 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi (Ottawa: Bureau du surintendant des institutions financières Canada, 2025). Consulter le tableau 12.

⁸⁸ Source: Bureau de l'actuaire en chef, Rapport actuariel 2026 sur le taux de cotisation d'assurance-emploi (Ottawa: Bureau du surintendant des institutions financières Canada, 2025). Consulter le tableau 33.

Tableau 66 : Recettes et dépenses du Compte des opérations de l'assurance-emploi, Canada, 2020-21 à 2024-25 (en millions de dollars)

Compte des opérations	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Recettes*	22 896,5 \$	24 333,7 \$	27 472,9 \$	30 273,1 \$	32 241,7 \$
Cotisations	99,9 %	99,9 %	99,8 %	99,6 %	99,6 %
Intérêts et pénalités	0,1 %	0,1 %	0,2 %	0,4 %	0,4 %
Dépenses**	61 838,3 \$	41 504,9 \$	24 194,9 \$	26 307,2 \$	28 033,9 \$
Prestations d'assurance-emploi (Partie I)	51,0 %	89,1 %	81,3 %	80,9 %	83,2 %
Prestations d'emploi et mesures de soutien (Partie II)	4,0 %	6,1 %	10,3 %	9,6 %	7,5 %
Remboursement des prestations	-0,4 %	-1,2 %	-1,1 %	-1,1 %	-1,2 %
Prestation d'assurance-emploi d'urgence***	39,9 %	0,0 %	-0,3 %	-1,5 %	-0,7 %
Coûts administratifs	4,1 %	6,4 %	11,2 %	11,0 %	10,2 %
Créances douteuses	1,5 %	-0,1 %	-1,4 %	1,1 %	1,1 %
Financement du gouvernement du Canada – Prestation d'assurance-emploi d'urgence****	27 331,4	(94,7)	(483,4)	(225,8)	(21,2)
Surplus annuels (déficit)	(11 610,3 \$)	(17 265,9 \$)	2 794,7 \$	3 740,0 \$	4 186,5 \$

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 des passifs dans le Compte des opérations de l'assurance-emploi.

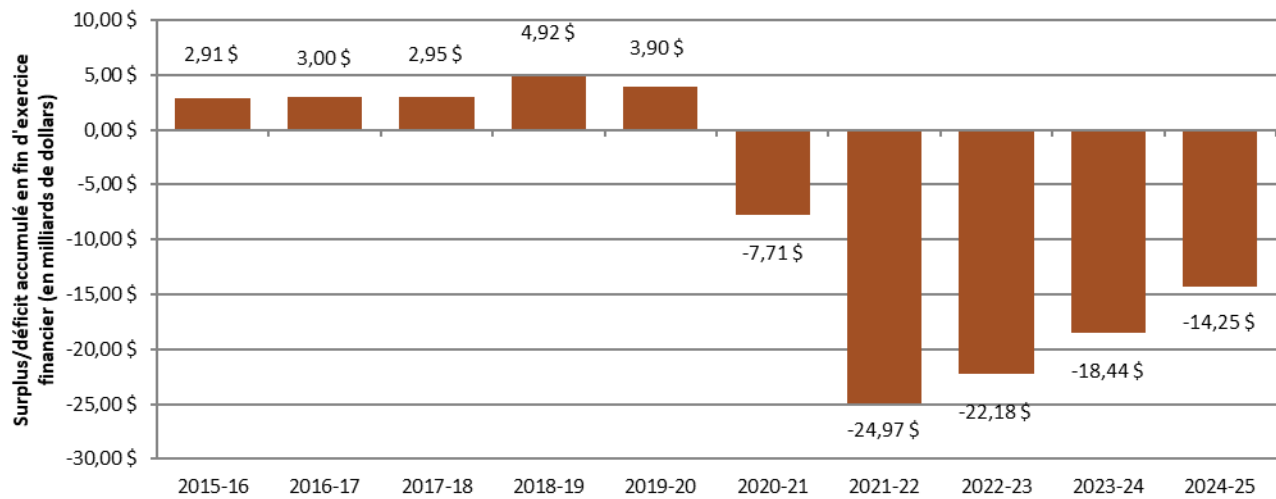
*** La prestation d'assurance-emploi d'urgence est la partie de la Prestation canadienne d'urgence qui a été administrée par Emploi et développement social Canada. Les dépenses liées aux prestations d'assurance-emploi d'urgence ont été versées à partir du Compte des opérations de l'assurance-emploi et sont comptabilisées dans le présent état financier.

**** En vertu de l'article 153.111 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le Compte a été crédité de la somme déterminée par le 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 2025, Volume I — Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2025) et rapports des Comptes publics des années antérieures.

Le graphique 30 montre la situation financière du Compte à la fin des 10 derniers exercices financiers. Au 31 mars 2025, le déficit accumulé du Compte était de 14,3 milliards de dollars, en baisse par rapport au déficit accumulé de 18,4 milliards de dollars à la fin de l'exercice financier précédent. La réduction du déficit accumulé cette année par rapport à l'année précédente est principalement due à la croissance des revenus plus importante, liée à l'augmentation du taux de cotisation à l'assurance-emploi au cours des 9 premiers mois de 2024-25 et au MRA, par rapport aux dépenses encourues.

Graphique 30 : Situation financière du Compte des opérations de l'assurance-emploi au terme de l'exercice financier, Canada, 2015-16 à 2024-25



Source: Gouvernement du Canada, Comptes publics de 2025, Volume I: Revue et états financiers consolidés (Ottawa: Receveur général du Canada, 2025) et rapports des Comptes publics des années antérieures.



CHAPITRE 3

Incidence et efficacité des prestations d'emploi et des mesures de soutien aux travailleurs et aux employeurs (partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*)

Introduction

Les activités menées en vertu 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. Ces activités sont menées dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) et des programmes pancanadiens du gouvernement du Canada :

- Les EDTM sont des ententes bilatérales que le gouvernement du Canada conclut avec chaque province et territoire (PT). Chaque année, dans le cadre des EDTM, au moins 2,1 milliards de dollars sont versés aux particuliers et aux employeurs afin qu'ils reçoivent des mesures de soutien à l'emploi et à la formation sous la forme de prestations d'emploi et de mesures de soutien (PEMS)¹. La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* établit le cadre des EDTM, y compris des renseignements tels que l'admissibilité aux mesures de soutien à l'emploi et les catégories de programmes et de mesures de soutien que les PT peuvent offrir.
- La partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* comprend également le cadre des programmes pancanadiens du gouvernement du Canada. Les programmes pancanadiens comprennent le Service national de placement et servent à répondre aux défis du marché du travail qui vont au-delà des marchés locaux et régionaux. En 2024-25, les programmes pancanadiens ont fait l'objet d'investissements de 181,3 millions de dollars dans le cadre de trois volets².

Remarque : En 2024-25, la partie II a reçu 425 millions de dollars de moins que les exercices précédents puisque le financement supplémentaire temporaire qui était en place depuis 2016-17 est arrivé à échéance. La réduction du financement temporaire a eu une incidence sur les résultats des programmes.

¹ Les provinces et les territoires conçoivent et administrent les programmes qui mettent en œuvre les PEMS. Le gouvernement du Canada établit leurs critères et exigences fondamentaux dans la *Loi sur l'assurance-emploi*.

² Volets de financement pancanadiens : (1) Améliorer l'accès à la formation professionnelle et aux mesures de soutien à l'emploi dans un marché du travail en évolution, (2) Fournir aux travailleurs et aux employeurs l'information et le soutien dont ils ont besoin pour réussir, et (3) Cerner de nouvelles possibilités d'améliorer les résultats en matière de participation au marché du travail.

Sections de ce chapitre

Ce chapitre présente les résultats atteints en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* au cours de l'exercice financier commençant le 1^{er} avril 2024 et se terminant le 31 mars 2025 (2024-25) :

La **Section 3.1** présente le contexte économique et du marché du travail de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* et un aperçu national des programmes offerts dans le cadre des EDMT et des programmes pancanadiens. Les résultats globaux de cette année, la répartition du financement et des clients, ainsi que les principaux résultats d'exécution des programmes sont également mis en évidence.

La **Section 3.2** examine les activités des programmes d'emploi menées par chaque PT dans le cadre de leurs EDMT respectives, en analysant les approches régionales, les principaux résultats, les caractéristiques démographiques des clients et les différents types de services offerts.

La **Section 3.3** examine les résultats présentés dans le rapport d'évaluation de 2022 portant sur les EDMT. Les clients sont comparés à des individus non clients pour évaluer les répercussions sur l'emploi et le recours aux mesures de soutien du revenu. Le quatrième cycle d'évaluation des EDMT a été lancé à l'automne 2025 afin de continuer à évaluer l'efficacité des programmes et les résultats sur le marché du travail³.

La **Section 3.4** décrit les activités pancanadiennes (c.-à-d., les initiatives liées à la partie II qui répondent à des enjeux d'importance nationale et stratégique ou aux défis allant au-delà des marchés du travail locaux ou régionaux).

Note à l'attention des lecteurs : Les données relatives aux activités des PEMS ont été recueillies auprès des PT et des signataires d'ententes de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA) à l'aide des ensembles normalisés de données pancanadiennes et associées aux EDMT. Même si le gouvernement du Canada et les PT s'efforcent d'assurer l'exactitude et la cohérence des données, les changements apportés aux systèmes peuvent avoir une incidence sur la comparabilité des données d'une année à l'autre. La Stratégie de mesure du rendement, élaborée conjointement par l'entremise du Forum des ministres du marché du travail, a été mise en œuvre en 2019 et est actuellement mise à jour pour améliorer les indicateurs et la qualité des données. Les données financières mentionnées au chapitre 3 et à l'annexe 3 sont fondées sur les rapports fournis par les PT; certains chiffres peuvent être préliminaires. Les résultats pour 2024–25 reflètent l'absence du financement supplémentaire temporaire des exercices précédents, ce qui affecte la comparabilité.

³ La prochaine évaluation sera conçue et mise en œuvre sous la supervision d'un Comité directeur fédéral-provincial-territorial chargé de l'évaluation des EDMT et codirigé par EDSC et 12 PT participants. L'évaluation se fondera sur les constatations de l'évaluation précédente pour produire des données probantes à jour sur le rendement et les résultats des programmes.

3.1 Portrait national

3.1.1 Contexte économique du marché du travail

Les EDMT sont conçues pour aider les Canadiens à acquérir les compétences, la formation et le soutien nécessaires pour participer pleinement au marché du travail. Les tendances récentes du marché du travail soulignent l'importance de ces programmes. Entre avril 2023 et mars 2024, le Canada a créé près de 320 000 nouveaux emplois⁴. Cependant, la population a augmenté encore plus rapidement, soit d'environ un million de personnes. Comme la croissance de la population a surpassé celle de l'emploi, la proportion de Canadiens âgés de 15 ans et plus qui étaient en emploi a diminué de 0,9 point de pourcentage, pour atteindre 61,4 % en mars 2024⁵. Cela s'est aussi reflété dans une hausse du taux de chômage, qui a atteint 6,5 % en mars 2024⁶.

Malgré cette augmentation de l'offre de main-d'œuvre, des pénuries persistent dans certains secteurs, les employeurs n'arrivant pas à trouver des personnes possédant les compétences appropriées. Au cours des deux dernières décennies, le décalage entre les compétences offertes et recherchées demeure un défi important pour le marché du travail canadien, avec des lacunes tant dans les professions techniques que dans celles fondées sur les connaissances.

Les EDMT jouent un rôle essentiel pour remédier aux pénuries dans les métiers spécialisés et d'autres postes en finançant la formation axée sur les compétences destinée aux Canadiens. La formation offerte dans le cadre de ces programmes peut aider les Canadiens à obtenir les titres nécessaires de compétence pour occuper des emplois en demande, soutenant ainsi l'économie canadienne. C'est dans ce contexte que les EDMT évoluent, en offrant des programmes qui peuvent améliorer la préparation à l'emploi des clients et harmoniser les compétences des travailleurs avec les besoins des employeurs.

Études supérieures au Canada et comparaison avec des pays pairs

Le niveau de scolarité des Canadiens constitue un contexte essentiel pour comprendre comment les EDMT peuvent soutenir les Canadiens sur le marché du travail. Des niveaux de scolarité plus élevés peuvent accroître les possibilités d'emploi, tandis que les personnes ayant un niveau de scolarité moins élevé peuvent faire face à des perspectives d'emploi difficiles, à des revenus plus faibles et à un risque accru de chômage⁷.

Le Canada a toujours eu un niveau de scolarité postsecondaire extrêmement élevé comparativement à ses pairs mondiaux. En 2024, 64,7 % des Canadiens entre 25 et 64 ans étaient titulaires d'un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires, classant le Canada bien au-dessus de la moyenne de 41,2 % de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et au premier rang parmi les

⁴ Statistique Canada (février 2026) [Emploi et taux de chômage, données mensuelles non désaisonnalisées](#).

⁵ Statistique Canada (février 2026) [Emploi et taux de chômage, données mensuelles non désaisonnalisées](#).

⁶ Statistique Canada (février 2026) [Emploi et taux de chômage, données mensuelles non désaisonnalisées](#).

⁷ Organisation de coopération et de développement économiques [Regards sur l'éducation 2025](#).

pays de l'OCDE. Cela indique clairement que le Canada accorde la priorité aux études postsecondaires aux niveaux gouvernemental et public.

Qui plus est, 39,1 % de la population du principal groupe d'âge actif du Canada possède un diplôme universitaire, ce qui dépasse la moyenne de 36,0 % de l'OCDE. Un autre fait notable est que 25,6 % des Canadiens ont achevé des études supérieures de cycle court (niveau collégial), ce qui fait que le Canada compte 10 points de pourcentage de plus que le pays de l'OCDE se classant au deuxième rang, soit l'Autriche. De plus, seulement 19,4 % des Canadiens âgés de 25 à 64 ans ont un diplôme d'études secondaires comme niveau de scolarité le plus élevé, ce qui place le pays au troisième rang parmi les pays de l'OCDE, derrière l'Irlande (17,9 %) et le Royaume-Uni (18,5 %)⁸. Il est important d'interpréter ces résultats dans le contexte des différences de systèmes d'éducation d'un pays à l'autre. Par exemple, 36,5 % de la population en âge de travailler de l'Allemagne a un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire comme plus haut niveau de scolarité. Cependant, les programmes très réputés d'éducation et de formation professionnelles (EFP) et d'apprentissage de l'Allemagne sont considérés comme faisant partie de leur système d'enseignement secondaire⁹. Par conséquent, une forte proportion de sa population a un ensemble de compétences employables à l'achèvement des programmes d'EFP. La Suisse et d'autres pays possèdent des programmes semblables et ont un pourcentage proportionnellement plus élevée d'adultes dont le niveau de scolarité le plus élevé est le deuxième cycle du secondaire. Cela permet aux diplômés de niveau postsecondaire d'acquérir un ensemble de compétences professionnelles hautement employables.

À l'opposé, l'éducation professionnelle n'est généralement pas disponible au niveau secondaire au Canada et une formation supplémentaire est requise pour les qualifications professionnelles. Il faut tenir compte du fait que 35,1 % des adultes canadiens en âge de travailler ont un diplôme d'EFP comme plus haut niveau de scolarité (9,5 % au niveau postsecondaire non tertiaire, 25,6 % au niveau tertiaire de cycle court)¹⁰. En comparaison, seulement 13,4 % de la population allemande en âge de travailler a fait des études postsecondaires non tertiaires (éducation supplémentaire de courte durée) et 0,6 % d'entre eux ont une éducation tertiaire de cycle court (qui est destinée aux programmes spécialisés et de maîtres artisans)¹¹.

Entre-temps, les emplois hautement spécialisés, c'est-à-dire ceux qui nécessitent généralement un diplôme universitaire, ont connu une croissance soutenue depuis quelques décennies, même au début de la pandémie de COVID-19. Les emplois moyennement spécialisés (qui exigent généralement des études postsecondaires) ont également connu une croissance constante, mais moins importante, tandis que les emplois peu spécialisés (qui exigent des études secondaires ou une formation pertinente) ont affiché une croissance minimale au cours des vingt dernières années. Le graphique 1 démontre à la fois la demande accrue de travailleurs qualifiés et la plus grande stabilité des postes hautement spécialisés par rapport aux postes moyennement et peu spécialisés.

⁸ Organisation de coopération et de développement économiques (octobre 2025). [Adults' educational attainment distribution, by age group and gender](#) (en anglais seulement).

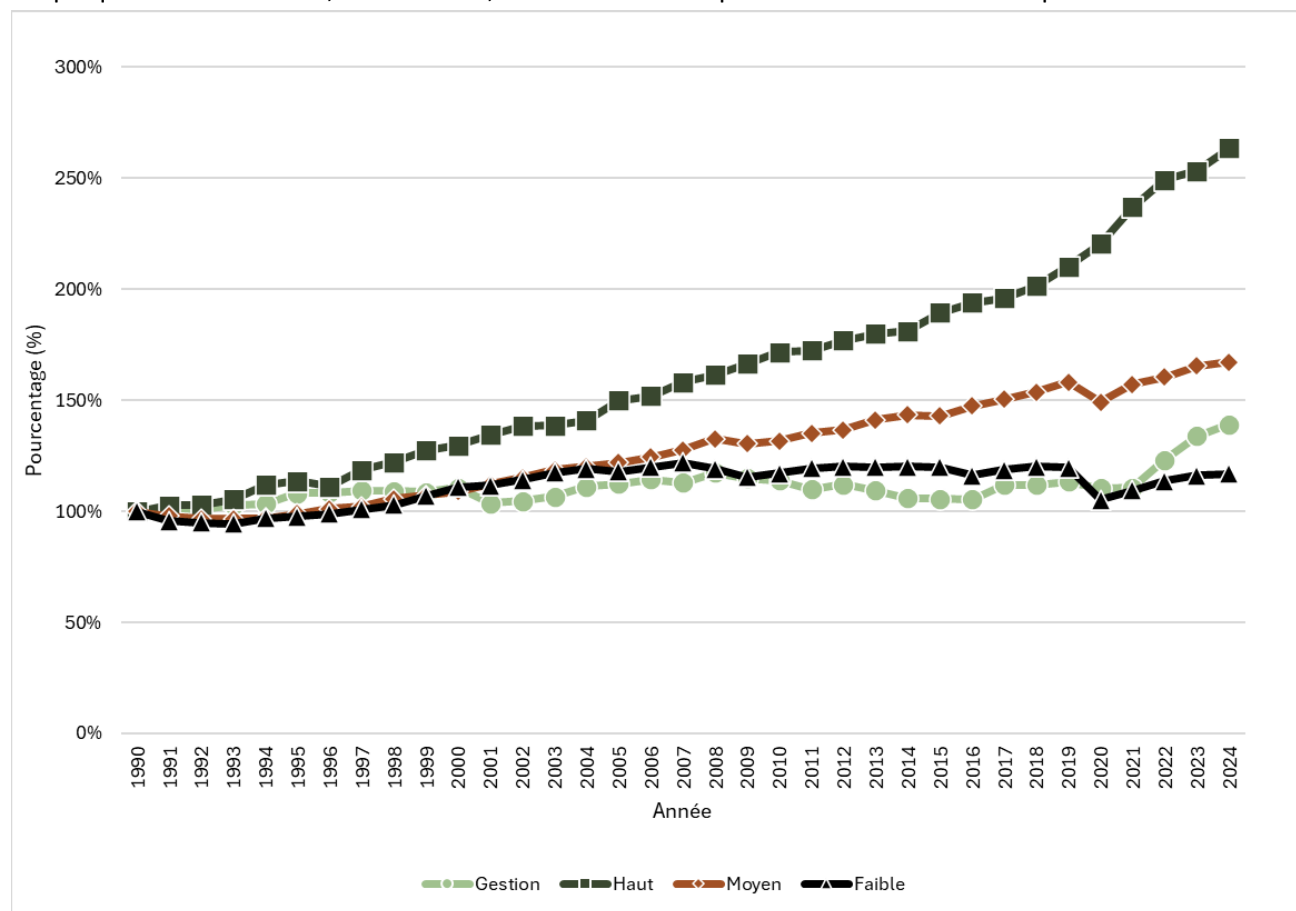
⁹ Feral Institute for Vocational Education and Training. [Education System and VET System](#) (en anglais seulement).

¹⁰ Organisation de coopération et de développement économiques (octobre 2025). [Adults' educational attainment distribution, by age group and gender](#) (en anglais seulement).

¹¹ Organisation de coopération et de développement économiques. [Tertiary Education Systems – Germany](#) (en anglais seulement).

En 2024, au Canada, les emplois hautement spécialisés représentaient 4,8 millions d’emplois, les emplois moyennement spécialisés, 8,1 millions d’emplois, et les emplois peu spécialisés, 5,8 millions d’emplois. Même si les emplois hautement spécialisés représentent maintenant une part importante de l’emploi total (23,1 %), les emplois moyennement et peu spécialisés sont encore plus courants¹².

Graphique 3.1.1.1: Canada, 1990 à 2024, croissance de l’emploi selon le niveau de compétence



Source : Statistique Canada (octobre 2025). [Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles](#); Calculs de l’auteur.

Même si en général, le niveau de scolarité est élevé au Canada, il y a encore une partie importante de la population qui a des compétences limitées. Un Canadien en âge de travailler (de 25 à 64 ans) sur cinq ne possède que des compétences en littératie, bien que le Canada se compare favorablement à d’autres pays (la moyenne de l’OCDE est de 27,0 %)¹³. De solides compétences en littératie améliorent les perspectives d’emploi, augmentent les salaires et sont également associées à de meilleurs résultats en matière de santé¹⁴.

En 2024, 46 971 certificats ont été délivrés aux apprentis inscrits et aux candidats qualifiés dans les métiers, soit une augmentation de 1,0 % par rapport à l’année précédente. Bien que cette croissance soit modeste, on observe une augmentation de 45,0 % du nombre de certificats délivrés par année depuis

¹² Statistique Canada (novembre 2025). [Caractéristiques de la population active selon la profession, données annuelles](#).

¹³ Organisation de coopération et de développement économiques. [Education at a Glance 2025: Canada](#) (en anglais seulement).

¹⁴ Organisation de coopération et de développement économiques. [Compétences des adultes en littératie](#).

2020. En 2024, les plus grands nombres de certificats ont été attribués aux électriciens (7 263), aux techniciens en service automobile (6 000), ainsi qu'aux plombiers, tuyauteurs et monteurs d'appareils de chauffage (4 572)¹⁵.

Les certifications Sceau rouge ont augmenté de 3,3 %, ce qui témoigne de l'intérêt soutenu pour ces titres de compétence¹⁶. Malgré cette croissance de l'offre, des préoccupations subsistent quant au vieillissement de la main-d'œuvre dans les métiers spécialisés. Par exemple, les résultats du Recensement de 2021 ont montré que 30,2 % des personnes en emploi ayant suivi un apprentissage en mécanique, en technologies de réparation ou en production de précision étaient âgées de 55 ans ou plus¹⁷.

Bien que les EDMT soutiennent des clients ayant tous les niveaux de scolarité, seulement 7,7 % des clients en 2024-25 détenaient un diplôme universitaire. En comparaison, 41,7 % avaient un diplôme d'études secondaires ou moins, et 37,4 % avaient au moins une certaine formation postsecondaire autre qu'un diplôme universitaire. Les EDMT peuvent contribuer à offrir une plus grande stabilité d'emploi en fournissant une formation axée sur les compétences qui permet aux participants de progresser dans l'échelle des emplois spécialisés, lesquels présentent des taux d'emploi plus élevés et des salaires moyens supérieurs¹⁸.

Décalage entre les postes vacants et l'adéquation des compétences

Même si le Canada possède une main-d'œuvre hautement scolarisée, il y a des écarts entre les ensembles de compétences des travailleurs et ceux exigés par les employeurs. Plus d'un quart des entreprises (28,3 %) ont déclaré avoir du mal à recruter des employés qualifiés au quatrième trimestre de 2024, 9,8 % d'entre elles indiquant qu'il s'agit de la plus grande difficulté à laquelle elles sont confrontées¹⁹. Une proportion semblable d'entreprises (29,4 %) a signalé le même problème l'année précédente²⁰, malgré des conditions plus favorables sur le marché du travail qu'en 2023, le taux de chômage ayant augmenté de près d'un point de pourcentage (passant de 5,4 % en 2023 à 6,3 % en 2024)²¹. Cela témoigne de l'écart entre l'offre de main-d'œuvre et la demande des employeurs.

En y regardant de plus près, les types d'entreprises les plus susceptibles de déclarer avoir des difficultés à embaucher des travailleurs qualifiés se trouvaient dans les soins de santé et l'aide sociale (35,9 %), les services administratifs, les services de soutien, les services de gestion des déchets et les services d'assainissement (34,1 %) et la fabrication (33,3 %)²².

¹⁵ Statistique Canada (Février 2026). [Nombre de certificats accordés pour les apprentis inscrits et les ouvriers qualifiés](#)

¹⁶ Statistique Canada (Février 2026). [Nombre de certificats accordés pour les apprentis inscrits et les ouvriers qualifiés](#).

¹⁷ Statistique Canada. [Le Canada est en tête des pays du G7 pour ce qui est de la main-d'œuvre la plus scolarisée, grâce aux immigrants, aux jeunes adultes et à un solide secteur collégial, mais il subit des pertes importantes de titulaires de certificats d'apprenti dans les principaux domaines de métiers.](#)

¹⁸ Statistiques Canada (Octobre 2025). [Salaire des employés selon la profession, données annuelles.](#)

¹⁹ Statistique Canada. [Analyse des défis liés à la main-d'œuvre au Canada, quatrième trimestre de 2024.](#)

²⁰ Statistique Canada (octobre 2025). [Obstacles à surmonter par les entreprises ou organismes au cours des trois prochains mois, quatrième trimestre de 2023](#)

²¹ Statistique Canada (octobre 2025). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le genre, données annuelles.](#)

²² Statistique Canada. [Analyse des défis liés à la main-d'œuvre au Canada, quatrième trimestre de 2024.](#)

Le nombre de postes vacants au quatrième trimestre de 2024 était de 517 570, en baisse par rapport à 646 365 douze mois plus tôt. Le taux de postes vacants avait également diminué de 3,6 % à 2,9 %, se traduisant par un marché du travail plus fluide²³.

Le secteur des soins de santé a, depuis longtemps, de la difficulté à embaucher des travailleurs et à pourvoir ses postes vacants. Même si le secteur des soins de santé et de l'aide sociale a vu son taux de postes vacants passer de 5,5 % au quatrième trimestre de 2023 à 4,7 % douze mois plus tard, il affichait toujours le taux de postes vacants le plus élevé parmi les secteurs, comptant 118 435 postes à pourvoir²⁴. Dans son [rapport de 2024 sur le marché du travail canadien](#) (en anglais seulement), l'Institut C.D. Howe suggérait que la reconnaissance des titres de compétences des personnes formées à l'extérieur du Canada pourrait accroître la productivité et fournir au pays les travailleurs de la santé dont il a tant besoin²⁵.

Sous-emploi

Le sous-emploi est un problème de longue date pour de nombreux travailleurs canadiens, qui travaillent moins d'heures qu'ils le voudraient. En moyenne, 7,9 % des travailleurs ont été rapportés comme sous-employés au cours de l'exercice 2024-25, ce qui représente une augmentation de 0,3 point de pourcentage par rapport à 2023-24. Cependant, le nombre de jeunes considérés comme sous-employés était beaucoup plus élevé, s'établissant à 17,8 % pour les jeunes travailleurs de 15 à 24 ans. Le plus faible nombre de travailleurs considérés sous-employés, soit 6,7 %, revenait aux travailleurs du principal groupe d'âge actif (de 25 à 54 ans), et le nombre d'hommes sous-employés était légèrement inférieur (6,6 %) à celui des femmes (6,8 %) ²⁶.

Pour soutenir les clients sous-employés, les EDMT offrent des services précieux d'aide à l'emploi, notamment du soutien à la recherche d'emploi, de l'aide à la rédaction de curriculum vitae et une orientation professionnelle. Ces mesures d'aide, qui sont à la disposition de tous les Canadiens, aident des individus issus de tous les milieux (y compris les jeunes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les collectivités racialisées) à obtenir des emplois stables à temps plein qui correspondent à leurs études, à leurs compétences et à leurs centres d'intérêt.

Jeunesse

Le sous-emploi et le chômage chez les jeunes (âgés de 15 à 24 ans) sont une préoccupation particulière sur le marché du travail canadien, surtout récemment. En 2024, le taux de chômage chez les jeunes a augmenté et atteint 13,1 %, un bond considérable par rapport à 10,7 % l'année précédente²⁷. Il s'agit d'un enjeu important, car l'emploi des jeunes peut aider à développer les compétences, à accroître les possibilités d'emploi futures et à stimuler la croissance économique.

²³ Statistique Canada (octobre 2025). [Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le sous-secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées.](#)

²⁴ Statistique Canada (octobre 2025). [Postes vacants, employés salariés, taux de postes vacants et moyenne du salaire horaire offert selon le sous-secteur de l'industrie, données trimestrielles non désaisonnalisées.](#)

²⁵ C.D. Howe. [2024 Labour Market Review: Challenges, Trends, and Policy Solutions for Canada](#) (en anglais seulement).

²⁶ Statistique Canada (octobre 2025). [Taux supplémentaires du chômage, données mensuelles non désaisonnalisées.](#)

²⁷ Statistique Canada (octobre 2025). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le genre, données annuelles.](#)

En plus du chômage et du sous-emploi-, l'indicateur des jeunes NEET (ni en emploi, ni aux études, ni en formation) constitue un outil important pour évaluer le risque de déconnexion sociale et d'exclusion chez les jeunes lors de leur transition de l'éducation vers l'emploi²⁸. En 2024, 12 % des jeunes étaient des NEET — soit un point de pourcentage de plus qu'en 2019 — et cette tendance à la hausse demeure préoccupante. Les jeunes de 20 à 29 ans ont été les plus touchés par la hausse des taux de NEET entre les années scolaires 2022-23 et 2023-24. Cette augmentation s'explique principalement par la hausse du chômage chez les hommes (-2,1 points de pourcentage) et les femmes (-1,9 points de pourcentage) âgés de 20 à 29 ans qui ne détenaient pas de baccalauréat et n'étaient pas inscrits à un programme d'études²⁹. Chez les jeunes âgés de 20 à 24 ans, les résultats divergeaient fortement selon la participation à l'enseignement postsecondaire. Ceux dont le niveau de scolarité était plus faible continuaient d'afficher des taux de NEET plus élevés. Bien que les personnes puissent être sans études ou sans emploi pour diverses raisons personnelles ou économiques, des hausses persistantes du taux de NEET à cette étape du début de l'âge adulte indiquent un risque accru d'exclusion sociale³⁰.

Les EDMT peuvent être utilisées pour aider les jeunes à acquérir de nouvelles compétences lorsqu'ils commencent leur carrière. L'orientation professionnelle et le développement des compétences peuvent offrir une nouvelle direction aux jeunes clients (âgés de 15 à 24 ans), en les préparant à la réussite à long terme. Au cours de l'exercice 2024-25, plus de 167 000 jeunes ont reçu des services dans le cadre des EDMT. Parmi eux, plus de 32 000 ont participé à un apprentissage, et 24 000 autres ont bénéficié de services de développement des compétences.

Le sous-emploi et l'inadéquation des emplois

Même si la majorité des travailleurs du principal groupe d'âge actif au Canada ont une correspondance appropriée entre leurs études et leur profession, une proportion considérable de travailleurs sont surqualifiés pour leur poste et de ce fait, en situation de sous-emploi. Selon les données du recensement de 2021, 61,2 % des travailleurs canadiens occupaient un emploi qui correspondait à leur niveau de scolarité. Un quart d'entre eux (25,3 %) étaient légèrement surqualifiés pour leur poste et 13,5 % étaient considérés comme surqualifiés³¹ représentant un gain potentiel de productivité si ces travailleurs occupaient des emplois correspondant mieux à leurs qualifications. Les données récentes montrent pourquoi cela est important : la productivité du travail des entreprises canadiennes n'a augmenté que de 0,6 % en 2024³², après trois années de déclin, ce qui reflète les difficultés persistantes à accroître la production par heure travaillée.

Les écarts entre le niveau de scolarité et le type d'emploi étaient beaucoup plus élevés chez les immigrants récents et établis.

Une étude de 2014 sur l'inadéquation entre les emplois et les études au Canada a constaté que les travailleurs surqualifiés ayant participé à une formation liée à l'emploi étaient presque deux fois plus

²⁸ Organisation de coopération et de développement économiques. [Jeunes déscolarisés sans emploi \(NEET\)](#).

²⁹ Statistique Canada. [Indicateur de qualité de vie. Les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation \(NEET\)](#).

³⁰ Statistique Canada. [Jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation : tendances récentes](#).

³¹ Statistique Canada. (Octobre 2025). [Tendances en matière d'inadéquation entre le niveau de scolarité et la profession parmi les immigrants récents titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur, 2001 à 2021](#).

³² Statistics Canada: Table [36-10-0206-01](#)

susceptibles de faire la transition vers des postes correspondant à leur niveau de scolarité que ceux n'ayant pas suivi une telle formation³³. Cette constatation met en évidence qu'un meilleur jumelage entre les emplois et les compétences — particulièrement pour les travailleurs hautement qualifiés — pourrait améliorer les résultats sur le marché du travail et renforcer la performance globale du Canada en matière de productivité. Cette approche pourrait être mise à profit pour les immigrants ayant un diplôme en médecine acquis à l'étranger. Seulement 36,5 % des immigrants ayant un diplôme en sciences infirmières obtenu à l'étranger travaillaient comme infirmier autorisé ou occupaient un poste étroitement lié tandis que 41,1 % des immigrants ayant un diplôme étranger en médecine étaient employés comme médecins. En revanche, près de 90 % des titulaires d'un diplôme canadien en sciences infirmières (87,4 %) et en médecine (90,1 %) occupaient un poste étroitement lié à leurs études³⁴.

Les EDMT offrent une formation de développement des compétences liée à l'emploi et une orientation professionnelle qui peuvent aider les personnes surqualifiées à mieux tirer profit de leurs antécédents scolaires.

Prochaines étapes stratégiques

Partout au Canada, les défis d'embauche persistants et l'inadéquation des compétences, en particulier dans les soins de santé et d'autres secteurs des métiers à forte demande, soulignent la nécessité d'adopter une approche modernisée pour former la main-d'œuvre. Même si le marché du travail canadien montre des signes d'assouplissement, les lacunes structurelles persistent, en particulier pour les rôles exigeant des études supérieures et de la formation spécialisée.

Les EDMT sont bien placées pour relever ces défis en misant sur des initiatives de recyclage et de perfectionnement qui s'harmonisent aux priorités du Canada visant à améliorer la productivité, à favoriser la croissance inclusive et à renforcer la résilience du marché du travail. Elles font également partie du cadre de solution plus large du Canada visant à faire face aux défis contemporains liés aux droits de douane américains, aux fluctuations du marché mondial, à l'adaptation à l'avènement de l'intelligence artificielle et à l'atténuation des changements climatiques.

Au cours de la prochaine année, la programmation des EDMT mettra l'accent sur la maximisation de l'impact en renforçant les parcours de formation dans les secteurs touchés par des pénuries persistantes de main d'œuvre, en soutenant le rehaussement et la reconversion des compétences des travailleurs sans emploi, en milieu de carrière ou ayant une longue ancienneté, et en améliorant la rétention en emploi ainsi que les transitions professionnelles vers des postes en forte demande. Elle visera également à élargir les soutiens destinés aux personnes sous-employées et aux jeunes — notamment le counseling en orientation et l'aide à la recherche d'emploi — afin de réduire les taux de NEET, tout en intégrant des renseignements sur le marché du travail pour assurer l'alignement continu des programmes avec les besoins évolutifs des employeurs. Grâce à ces efforts ciblés, les EDMT aideront les Canadiens à accéder à

³³ Xuyang Chen, Maxime Fougère. [How Persistent Is the Occupation-Education Mismatch in Canada?](#) (en anglais seulement)

³⁴ Statistique Canada. (Octobre 2025). [Tendances en matière d'inadéquation entre le niveau de scolarité et la profession parmi les immigrants récents titulaires d'un baccalauréat ou d'un diplôme de niveau supérieur, 2001 à 2021.](#)

des emplois en demande, soutiendront les employeurs dans le comblement de postes essentiels et contribueront à l'avancement de priorités économiques et sociales plus larges.

3.1.2 Principaux résultats

Les résultats de l'évaluation des EDMT indiquent que la participation aux programmes de PEMS améliore la participation des clients sur le marché du travail et diminue leur recours aux mesures de soutien du revenu du gouvernement comparativement à des individus semblables qui ne sont pas clients³⁵.

Indicateurs de rendement clés et résultats (2024–25)

EDSC surveille et évalue les programmes de PEMS offerts par les provinces et les territoires à l'aide de trois indicateurs de rendement clés (IRC). Ces IRC évaluent les objectifs fondamentaux des EDMT : (1) soutenir les prestataires actifs de l'assurance-emploi en leur offrant des services de soutien à l'emploi et de prestations, (2) aider les prestataires de l'assurance-emploi à retourner sur le marché du travail et (3) réaliser des économies pour le système de la partie I de l'assurance-emploi. Le rendement pour l'exercice 2024-25 est indiqué dans le tableau ci-dessous :

Tableau 3.1.2.1: Canada, 2024-25 fondés sur les indicateurs de rendement clés

Indicateurs de rendement clés	Description	Résultats de 2024-25	Variation d'une année à l'autre
Clients prestataires actifs servis	Il évalue la mesure dans laquelle les EDMT ont servi les prestataires d'assurance-emploi, le principal groupe de clients.	172 339	-2,3 %
Clients assurés par l'assurance-emploi qui ont réintégré le marché du travail	Il évalue la réussite à aider les clients assurés par l'assurance-emploi à réintégrer le marché du travail.	169 845	-0,5 %
Clients non assurés qui ont réintégré le marché du travail	Mesure supplémentaire de l'incidence des EDMT au-delà des clients assurés par l'assurance-emploi.	60 774	-10,4 % ⁵
Prestations en vertu de la partie I de l'assurance-emploi non versées en raison du retour sur le marché du travail	Il indique les économies réalisées dans le cadre de la partie I de l'assurance-emploi grâce au retour des clients sur le marché du travail avant l'épuisement de leurs prestations d'assurance-emploi.	\$1,1 milliard de dollars	+20,3 %

Remarques:

¹ 60,3 % des prestataires actifs ont reçu des services au cours des douze premiers mois de leur période de prestations.

² 52,4 % des prestations de la partie I de l'assurance-emploi se sont transformées en économies, car elles n'ont pas été versées en raison du retour précoce sur le marché du travail.

³ En 2024-25, les EDMT ont continué à aider les individus et les employeurs à travers le Canada à obtenir des services de soutien à l'emploi et à la formation professionnelle. Les résultats de cette année reflètent la fin du financement complémentaire de 425 millions de dollars, qui aura eu une incidence sur les résultats et les dépenses des programmes par rapport aux années précédentes.

⁴ Tous les résultats au niveau national dans cette section comprennent des données sur les programmes pancanadiens, sauf la ventilation par type de service, car les programmes pancanadiens autochtones ne séparent pas les services dans ces catégories.

⁵ Diminution d'une année à l'autre est due au fait que la correction méthodologique est appliquée en 2024-25, mais pas aux années précédentes.

³⁵ Les évaluations des EDMT sont effectuées tous les cinq ans pour mesurer leur incidence et leur efficacité. Le premier cycle (1998-2012) comprenait des évaluations formatives et sommatives. Le second cycle (2012-17) a produit des rapports nationaux et bilatéraux fondés sur neuf études couvrant la période 2002-15. Le troisième cycle (2018-23) couvrait la période 2009-20, et les conclusions ont été publiées en 2022 et 2023 sous la direction d'un comité fédéral-provincial-territorial. Les principaux résultats du troisième cycle indiquent que les programmes financés par les EDMT améliorent les résultats en matière d'emploi et diminuent le recours aux mesures de soutien du revenu du gouvernement. Au fil du temps, les avantages des PEMS financées par les EDMT pour les participants et le gouvernement l'emportent sur les coûts.

Dans le contexte de l'évolution du marché du travail et des conditions économiques au Canada en 2024-25, le nombre de prestataires actifs de l'assurance-emploi servis (172 339) a diminué de 2,3 % par rapport à l'année précédente. Le nombre de clients assurés par l'assurance-emploi qui ont réintégré le marché du travail a diminué légèrement, soit de 0,5 %, pour s'établir à 169 845³⁶. En revanche, le nombre de clients non assurés retournés sur le marché du travail a diminué plus considérablement, soit de 10,4 %, pour s'établir à 60 774. Entre-temps, les prestations dans le cadre de la partie I qui n'ont pas été versées en raison du retour précoce des prestataires actifs de l'assurance-emploi sur le marché du travail ont augmenté considérablement pour se fixer à 1,1 milliard de dollars, en hausse par rapport à 909 millions de dollars l'année précédente, ce qui représente une augmentation de 20,3 %.

Aperçu historique (10 ans)

Depuis 2015-16, le nombre total de clients servis dans le cadre des EDMT a diminué graduellement, passant de 734 124 en 2015-16 à 502 007 en 2024-25. Cette diminution globale comprend une baisse importante du nombre total de prestataires actifs servis, qui a diminué de plus de moitié et est passé de 356 828 en 2015-16 à 172 399 en 2024-25.

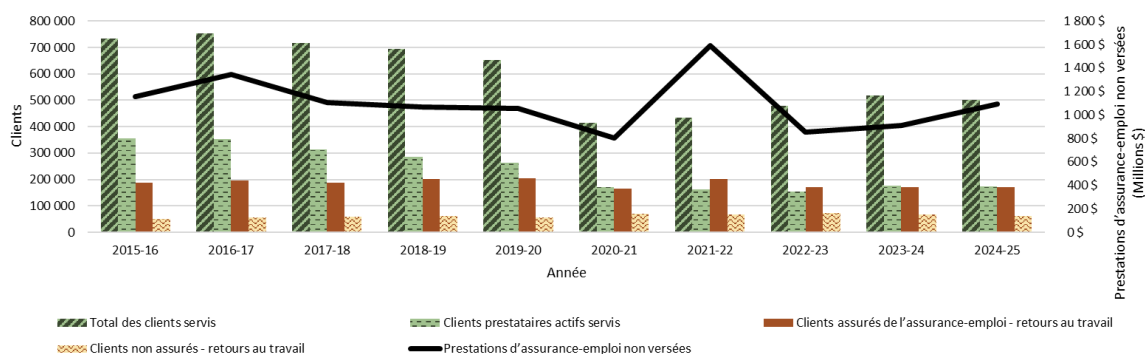
Clients assurés par l'assurance-emploi : Le nombre de clients assurés par l'assurance-emploi qui ont réintégré le marché du travail a fluctué au cours des dix dernières années, augmentant de 186 416 en 2015-16 à 202 749 en 2018-19 avant de diminuer à 169 845 en 2024-25. Comme le démontre le graphique sur dix ans ci-dessous, cette tendance s'harmonise aux améliorations plus générales de la participation au marché du travail chez les participants assurés, parmi lesquels moins de clients prestataires actifs ont participé aux services et, parmi ceux qui y ont participé, un plus grand nombre d'entre eux sont retournés sur le marché du travail.

Clients non assurés : À l'inverse, le nombre de clients non assurés ayant réintégré le marché du travail a augmenté graduellement, passant de 50 055 en 2015-16 à 66 774 en 2024-25, ce qui reflète une demande soutenue de services d'emploi chez les personnes qui ne sont pas admissibles aux prestations d'assurance-emploi.

Économies générées par les prestations d'assurance-emploi non versées en raison des retours sur le marché du travail : Au cours de la même période de dix ans, la courbe de tendance des économies réalisées grâce aux prestations d'assurance-emploi non versées s'est révélée plus volatile. Les économies découlant des prestations d'assurance-emploi non versées ont diminué parallèlement au volume des services, passant de 1,15 milliard de dollars en 2015-16 à 800,2 millions de dollars en 2020-21, mais ont ensuite atteint un sommet de 1,6 milliard de dollars en 2022-23 avant de se stabiliser à 1,1 milliard de dollars en 2024-25. Ces fluctuations sont attribuées aux perturbations liées à la pandémie et à la reprise subséquente.

³⁶ Cette diminution peut être attribuée en partie aux améliorations méthodologiques concernant le suivi des retours au travail des clients non assurés.

Graphique 3.1.2.1: Canada, 2015-16 à 2024-25, indicateurs de rendement clés



Remarques :

¹ Ce graphique comprend les données pancanadiennes sur les Autochtones.

² La volatilité des prestations d'assurance-emploi non versées de 2021-22 à 2022-23 concorde avec la rapidité de la reprise du marché du travail qui a permis à de nombreux Canadiens de retourner au travail avant d'avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

³ Les clients assurés de l'assurance-emploi qui retournent au travail comprennent les prestataires actifs, les anciens prestataires ainsi que les clients ACV.

⁴ « Total des clients servis » correspond au nombre de clients assurés par l'assurance-emploi servis (clients qui sont des prestataires actifs, d'anciens prestataires et ACV) et de clients non assurés.

⁵ Les données historiques ont été ajustées pour améliorer l'exactitude.

Indicateurs de rendement supplémentaires

Prestations d'assurance-emploi non versées – Générer des économies dans le système d'assurance-emploi

Comme indiqué dans la section des IRC, le montant des prestations en vertu de la partie I de l'assurance-emploi qui n'ont pas été versées s'est élevé à près de 1,1 milliard de dollars en 2024-25 sur un investissement de plus de 2,1 milliards de dollars, se traduisant par un rendement du capital investi de 51,1 %. Cela représente une augmentation de 15,7 % par rapport à l'année précédente. Cette croissance est considérable compte tenu de la réduction du financement et elle reflète l'incidence des interventions précoces qui aident les clients à réintégrer le marché du travail avant d'avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

Deux facteurs principaux ont contribué à cette hausse :

- L'augmentation des prestations non utilisées par prestataire : Le montant moyen des prestations non réclamées est passé de 5 300 \$ à 6 300 \$ d'une année à l'autre.
- Plus de prestataires réintègrent le marché du travail de façon précoce : Le nombre de clients qui n'ont pas épuisé toutes leurs prestations a augmenté de 81 000 à 94 000, élargissant ainsi le groupe générant des prestations non versées.

Ensemble, ces facteurs renforcent les économies et soulignent l'importance d'une participation précoce. En effet, 59,8 % des prestataires actifs (y compris les clients pancanadiens) ont adopté un plan d'action dans les 12 semaines suivant le début de leur période de prestations, ce qui a aidé à obtenir ces résultats.

Faits saillants régionaux

Les économies se concentraient dans les provinces les plus peuplées :

- **Ontario** : 296,5 M\$ grâce à 53 752 retours au travail
- **Québec** : 186,8 M\$ grâce à 39 335 retours au travail
- **Colombie-Britannique** : 168,7 M\$ grâce à 19 941 retours au travail

Dans la plupart des provinces, les retours au travail représentaient moins de 1,0 % de la population active, sauf au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard où ils dépassaient ce niveau (étant respectivement de 1,42 % et de 2,16 %), en partie parce que ces provinces soutiennent une plus grande proportion de leur main-d'œuvre au moyen des programmes dans le cadre des EDMT. Pour en savoir plus sur les prestations non versées et les retours au travail, consulter le tableau ci-dessous.

Tableau 3.1.2.2: Canada, 2024-25, indicateurs supplémentaires selon la province ou le territoire

Province / Territoire	Pourcentage des clients prestataires actifs dont le plan d'action a commencé dans les 12 semaines suivant le début de leur période de prestations	Clients en vertu de la partie II assurés par l'assurance-emploi qui ont réintégré le marché du travail après leur participation en pourcentage de la taille totale de la population active dans la région ²	Clients en vertu de la partie II non assurés qui ont réintégré le marché du travail après leur participation en pourcentage de la taille totale de la population active dans la région ³	Prestations d'assurance-emploi non versées découlant du fait que les clients prestataires actifs sont retournés au travail en tant que proportion du total des prestations qu'ils auraient reçues s'ils n'étaient pas retournés au travail
Terre-Neuve-et-Labrador	41,4 %	0,70 %	0,04 %	47,3 %
Île-du-Prince-Édouard	68,0 %	2,16 %	0,49 %	36,9 %
Nouvelle-Écosse	62,0 %	0,81 %	0,32 %	50,4 %
Nouveau-Brunswick	56,8 %	1,42 %	1,08 %	45,5 %
Québec ⁴	58,1 %	0,81 %	0,19 %	37,0 %
Ontario	51,4 %	0,61 %	0,35 %	55,3 %
Manitoba	72,0 %	0,82 %	0,65 %	60,7 %
Saskatchewan	68,2 %	0,87 %	0,03 %	63,9 %
Alberta	73,9 %	0,63 %	0,03 %	66,6 %
Colombie-Britannique	68,9 %	0,64 %	0,23 %	58,2 %
Yukon	77,6 %	0,59 %	0,12 %	58,7 %
Territoires du Nord-Ouest	47,1 %	0,57 %	0,08 %	56,9 %
Nunavut	0,0 %	0,11 %	0,00 %	73,9 %
Canada	61,0 %	0,70 %	0,27 %	52,9 %
Pancanadiens destinés aux Autochtones	35,3 %	1,65 %	s.o.	36,7 %
Total	59,8 %	0,76 %	0,27 %	52,4 %

Remarques:

¹ Ces indicateurs font état des résultats influencés par de nombreux facteurs au-delà de la portée de la partie II de l'assurance-emploi et ne devraient pas être seulement attribués aux services en vertu de la partie II de l'assurance-emploi.

² Cet élément représente le pourcentage de clients prestataires actifs, de clients anciens prestataires et de clients ACV qui, après avoir participé à un service en vertu de la partie II de l'assurance-emploi, ont réussi à réintégrer le marché du travail entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025 par rapport à la population active totale.

³ Cet élément représente le pourcentage de clients non assurés qui, après avoir participé à un service offert dans le cadre des EDMT, ont réussi à réintégrer le marché du travail entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025 par rapport à la population active totale.

⁴ La main-d'œuvre des programmes pancanadiens est définie comme le nombre total d'Autochtones au sein de la population active du Canada.

Comparaison entre les EDMT et les programmes pancanadiens

En 2024-25, 847 992 services de soutien à l'emploi et à la formation pancanadiens et non pancanadiens ont été fournis en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ce qui représente une diminution de 2,7 % par rapport à l'exercice précédent. La diminution de 19,5 % des services de prestations d'emploi plus intensifs et coûteux revêt une importance particulière pour les programmes non pancanadiens de la partie II de l'assurance-emploi, car ces services représentent le principal moyen de stimuler le développement des compétences par la formation professionnelle. La diminution du nombre d'interventions peut être attribuable au moins en partie à l'expiration du financement temporaire au cours de l'exercice 2024-25. À l'opposé, les services fournis dans le cadre du programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA) en vertu des programmes pancanadiens ont augmenté de 4,1 % pour s'établir à 53 851.

Tableau 3.1.2.3: Canada, 2023-24 et 2024-25, variation des services fournis d'une année à l'autre selon le type de service

Données nationales	2023-24	2024-25	Variation d'une année à l'autre
Total des services liés aux prestations d'emploi	192 365	154 892	-19,5 %
Total des mesures de soutien : services d'aide à l'emploi	627 664	639 249	+1,8 %
Total des PEMS	820 029	794 141	-3,2 %
Pancanadiens destinés aux Autochtones	51 740	53 851	+4,1 %
Total des services liés aux PEMS et pancanadiens destinés aux Autochtones fournis	871 769	847 992	-2,7 %

Remarques:

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

Changements pancanadiens

Les IRC du programme de FCEA ont indiqué une légère diminution en 2024-25. Le programme a servi 25 781 clients, y compris des prestataires actifs de l'assurance-emploi, des anciens prestataires et des clients admissibles en vertu des cotisations versées, représentant une baisse nette de 1,9 % par rapport à l'année précédente. Parmi tous les clients servis, 12 772 ont obtenu un emploi, en baisse de 3,6 % par rapport à l'exercice précédent. Malgré ces baisses, le programme a généré une augmentation notable des économies. Les prestataires actifs de l'assurance-emploi qui ont réintégré le marché du travail avant d'épuiser leurs prestations en vertu de la partie II de l'assurance-emploi ont engendré des économies de 22,4 millions de dollars pour le programme, représentant une hausse de 9,5 % par rapport à 2023-24, où les économies s'élevaient à 20,4 millions de dollars.

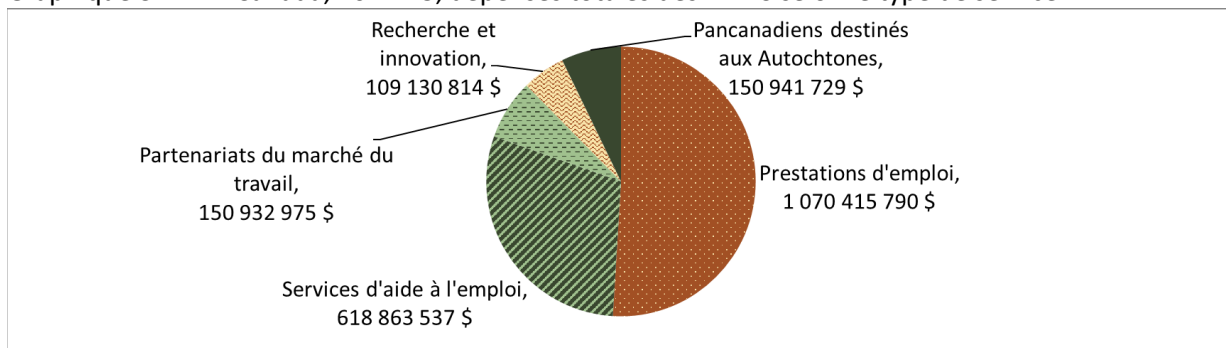
Sommaire des dépenses

Les dépenses combinées en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* pour les programmes des PEMS et les activités pancanadiennes ont diminué de 16,7 % en 2024-25 pour atteindre un total de 1,9 milliards de dollars.

En vertu des EDMT, les prestations d'emploi demeuraient le principal secteur d'investissement, totalisant 1,7 milliards de dollars, et représentaient la majorité des dépenses des PT. Comparativement à 2023-24, les dépenses liées aux prestations d'emploi ont diminué de 0,2 milliards de dollars (14,1 %). Les dépenses liées aux services d'aide à l'emploi ont également diminué, soit de 13,1 %, pour s'établir à 618,9 millions de dollars. Les autres investissements importants comprenaient 150,9 millions de dollars pour les Partenariats du marché du travail, 109,1 millions de dollars pour la recherche et l'innovation et 150,9 millions de dollars pour les programmes pancanadiens destinés aux Autochtones.

Remarque : L'évolution des dépenses de 2024-25 reflète la fin du financement complémentaire temporaire, qui avait soutenu des dépenses plus élevées au cours des années précédentes.

Graphique 3.1.2.2: Canada, 2024-25, dépenses totales des PEMS selon le type de service



Source : États financiers vérifiés des provinces et territoires.

Remarques :

¹ Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

² Les totaux financiers dans le RCE sont basés sur les rapports finalisés fournis par les PT. Au moment de la publication, les états financiers finaux audités pour le Yukon et le Nunavut n'avaient pas été reçus. Par conséquent, les dépenses pour ces administrations sont basées sur des rapports provisoires ou sur les états financiers de l'année précédente.

3.1.3 Interventions financées par les EDMT

Divers types de services, connus sous le nom de prestations d'emploi et de mesures de soutien (PEMS), sont offerts en vertu des EDMT. Cette sous-section décrit les types de services offerts, souligne les tendances observées en 2024-25, et ventile les dépenses connexes. Elle présente également des indicateurs de rendement supplémentaires, qui aident à démontrer l'efficacité de ces services.

Types de services

En vertu des EDMT, les provinces et les territoires offrent des programmes et des services qui sont déclarés selon les catégories de PEMS établies en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Les catégories sont divisées en deux classifications : les *prestations d'emploi*, qui comptent cinq types d'intervention, et les *mesures de soutien*, qui en comprennent trois.

Les prestations d'emploi sont des mesures de soutien à l'emploi et à la formation à plus long terme, qui permettent aux personnes d'acquérir les compétences ou l'expérience de travail nécessaires pour retrouver un emploi. Par l'intermédiaire des EDMT, les provinces et les territoires versent des prestations d'emploi conformes aux 5 catégories de prestations décrites dans la *Loi sur l'assurance-emploi* :

1. **Subventions salariales ciblées (SSC)** – aident les clients à acquérir une expérience en cours d'emploi en offrant aux employeurs une aide financière pour couvrir les salaires des clients.
2. **Suppléments de rémunération ciblés (SRC)**³⁷ – encouragent les chômeurs à accepter un emploi en leur offrant des incitations financières.
3. **Travail indépendant (TI)** – offre aux clients admissibles une aide financière et des conseils en matière de planification des affaires pour aider les Canadiens à démarrer leur propre entreprise.
4. **Partenariats pour la création d'emplois (PCE)** – offrent aux clients des occasions d'acquérir une expérience de travail qui les mènera à un emploi continu.
5. **Développement des compétences – régulier (DC-R)** – permet aux clients d'acquérir des compétences en matière d'emploi en leur accordant une aide financière directe qui leur permet de choisir, de suivre et de payer une formation.

Développement des compétences – apprentis (DC-A) – Les apprentis sont payés par leur employeur pendant les périodes de formation pratique. Pendant la partie théorique de la formation, ils ont droit aux prestations régulières prévues par la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi*, si le gouvernement de leur PT l'approuve. En fonction des priorités régionales et locales de la PT, les apprentis peuvent bénéficier de mesures de soutien de la partie II de cette Loi pour couvrir les dépenses liées à la formation en classe.

Les mesures de soutien entrent dans les sous-catégories suivantes a) Services d'aide à l'emploi (SAE) ou b) Autres mesures de soutien :

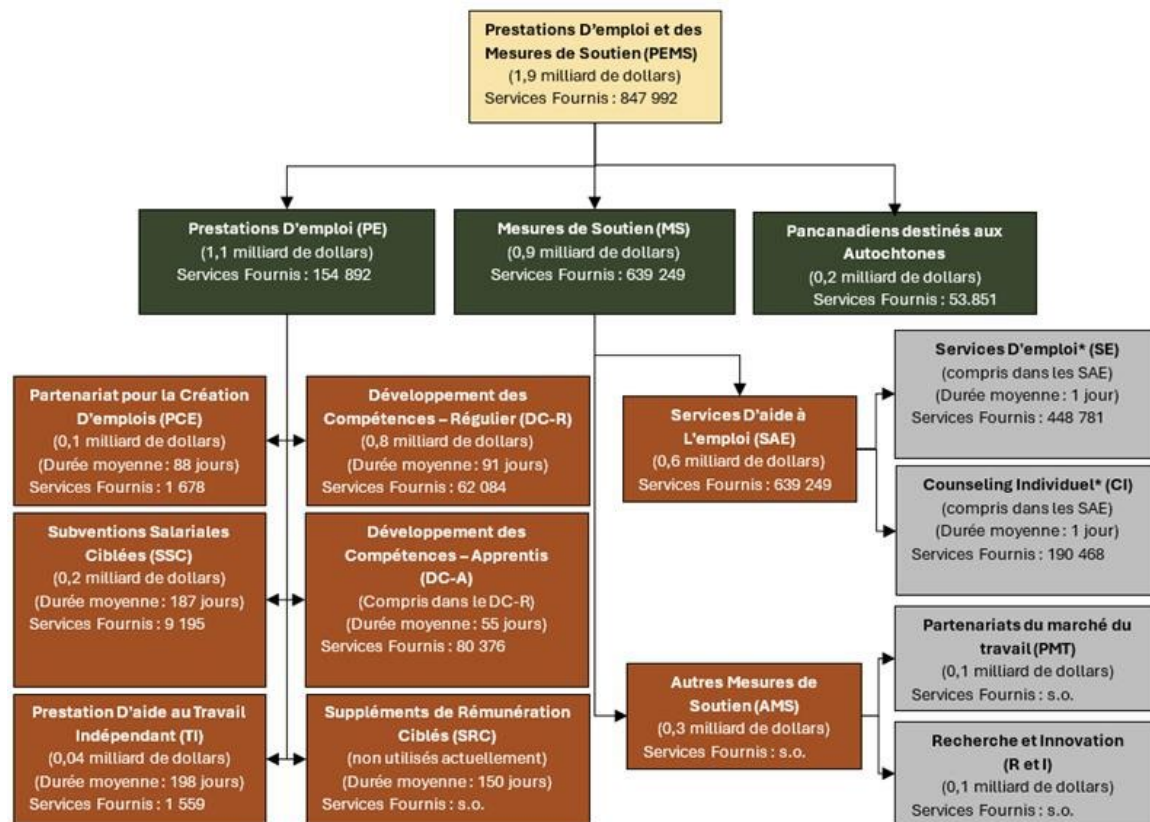
1. **Services d'aide à l'emploi (SAE)** – donnent accès à des conseils individuels pour la recherche d'emploi, à des plans d'action, à des techniques de recherche d'emploi, à des groupes de recherche d'emploi, à des services de placement, et plus encore.
2. **Partenariats du marché du travail (PMT)** – aident 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 plans d'adaptation de la population active.
3. **Recherche et innovation (R et I)** – soutiennent les activités qui déterminent de meilleures façons d'aider les gens à se préparer à l'emploi ou à conserver un emploi et à être des clients productifs au sein de la population active.

³⁷ Les SRC ne sont pas actuellement utilisés.

Dépenses par type de service

Les dépenses en services varient d'une PT à l'autre, tout comme les décisions concernant les types de services auxquels la priorité doit être accordée. Le portrait national de la prestation des services des PEMS reflète cette diversité en conséquence. Le graphique ci-dessous présente une ventilation des différents types d'interventions utilisées en 2024-25, y compris la durée moyenne, le montant total investi dans chacun d'entre eux et la variation d'une année à l'autre du nombre de services fournis.

Graphique 3.1.3.1: Canada, 2024-25, aperçu des Ententes sur le développement du marché du travail selon le type de service



Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Chiffres exprimés en milliers de dollars selon le service. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

³ Les totaux financiers dans le RCE sont basés sur les rapports finalisés fournis par les PT. Au moment de la publication, les états financiers finaux audités pour le Yukon et le Nunavut n'avaient pas été reçus. Par conséquent, les dépenses pour ces administrations sont basées sur des rapports provisoires ou sur les états financiers de l'année précédente.

Tendances et modèles de services pour 2024-25

En 2024-25, 847 992 services ont été fournis aux Canadiens (y compris les services pancanadiens destinés aux Autochtones), représentant une baisse de 2,7 % par rapport à 2023-24, lorsque 871 769 services ont été fournis. De même, les volumes de clients ont diminué, soit de 3,3 % pour s'établir à 502 007 par rapport à 519 184 l'année précédente.

- **Les prestations d'emploi** représentaient 154 892 services fournis aux Canadiens en 2024-25, en baisse de 19,5 % par rapport à 192 365 en 2023-24. Elles ont tendance à être plus coûteuses et complexes et à comporter des exigences d'admissibilité plus strictes, mais mènent souvent à des résultats plus approfondis et durables pour les clients. En 2024-25, elles représentaient 18,3 % de tous les services d'intervention fournis. Comme mentionné précédemment, la réduction considérable de ces services peut être raisonnablement corrélée avec la réduction du financement.
- **Les mesures de soutien**, y compris les services d'aide, continuent de représenter la majorité des services fournis. En 2024-25, le nombre de services liés aux mesures de soutien a augmenté de 1,8 % pour s'établir à 639 249 par rapport à 627 664 en 2023-24 et représentait 75,4 % de tous les services fournis. Généralement, les clients commencent par avoir recours à une mesure de soutien pour évaluer leurs besoins et déterminer quelles prestations ou quels services supplémentaires pourraient soutenir leur retour sur le marché du travail. Étant donné que ces services ont augmenté lorsque le financement était réduit, on peut raisonnablement supposer qu'ils ont remplacé, dans certains cas au moins, les services liés aux prestations d'emploi plus coûteux en 2024-25.

La répartition des mesures de soutiens par rapport aux prestations d'emploi met en évidence le déploiement plus large de services d'aide accessibles à mesure que les clients cherchent des voies d'accès à l'emploi et à la stabilité, ainsi que les coûts plus élevés associés à l'offre des prestations d'emploi, qui sont adaptées au placement direct et au développement des compétences.

Tableau 3.1.3.1: Canada, 2024-25, services fournis selon le type de service

Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Proportion du total	Variation d'une année à l'autre (p.p.)
Total des prestations d'emploi	154 892	-19,5 %	18,3 %	-3,8
Total des mesures de soutien	639 249	+1,8 %	75,4 %	+3,4
Total des PEMS	794 141	-3,2 %	93,6 %	-0,5
Pancanadiens destinés aux Autochtones	53 851	+4,1 %	6,4 %	+0,5
Total des PEMS et pancanadiens destinés aux Autochtones fournis	847 992	-2,7 %	100,0 %	s.o.

Remarques:

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2025.

² La réduction des prestations d'emploi est largement attribuable à une correction de codage effectuée par trois provinces qui, par le passé, avaient codé une partie de leurs ateliers d'une journée comme prestations d'emploi plutôt que comme mesures de soutien. Avant la correction de ce codage, le nombre de prestations d'emploi était stable entre 2023-24 et 2024-25.

³ Les totaux financiers dans le RCE sont basés sur les rapports finalisés fournis par les PT. Au moment de la publication, les états financiers finaux audités pour le Yukon et le Nunavut n'avaient pas été reçus. Par conséquent, les dépenses pour ces administrations sont basées sur des rapports provisoires ou sur les états financiers de l'année précédente.

Services de prestations d'emploi (PE) fournis en 2024-25

Les prestations d'emploi ont soutenu 154 892 clients en 2024-25, ce qui représente une baisse de 19,5 % par rapport à l'année précédente et reflète des dépenses inférieures liées aux prestations d'emploi, qui ont également diminué de 14,1 % pour s'établir à 1,1 milliards de dollars.

Les programmes de **développement des compétences (DC)** ont continué d'être la principale prestation d'emploi en 2024-25, représentant 92,0 % de tous les services de prestations d'emploi et veillant à ce que les clients aient les compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail canadien. Les dépenses liées au DC s'élevaient à 798,9 millions de dollars, en baisse de 19,7 % par rapport à l'année précédente.

- Le nombre de services de **développement des compétences – régulier (DC-R)**, qui comprennent des services comme la formation professionnelle spécialisée et les programmes axés sur la littératie, les compétences essentielles et la formation linguistique, a diminué de 37,8 % pour s'établir à 62 084 services. Cette diminution considérable est en partie attribuable au problème de codage, où certains ateliers fournis par les PT avaient accidentellement été codés comme des services de DC-R plutôt que des SAE. Les services liés au DC-R représentaient 40,1 % de tous les services liés aux prestations d'emploi en 2024-25.
- À l'opposé, les services de **développement des compétences – apprentis (DC-A)** ont augmenté de 3,2 % pour s'établir à 80 375, représentant 51,9 % de tous les services liés aux prestations d'emploi. Cette croissance des services de DC-A reflète l'accent soutenu mis sur le besoin de doter les travailleurs des compétences spécialisées nécessaires pour répondre aux exigences particulières du marché du travail afin qu'ils puissent occuper des emplois bien définis.

Représentant 5,9 % de tous les services liés aux prestations d'emploi, les **Subventions salariales ciblées (SSC)** ont diminué de 16,7 % pour s'établir à 9 195 services en 2024-25. Malgré la baisse des volumes, les dépenses liées aux SSC ont augmenté de 3,5 %, totalisant 172,9 millions de dollars. Les mesures de soutien pour le travail indépendant (TI), qui représentent 1,0 % de tous les services liés aux prestations d'emploi, ont enregistré une baisse plus importante, soit de 27,2 % pour s'établir à 1 559 services, même si les dépenses qui y sont liées ont augmenté de 25,5 % pour s'établir à 41,8 millions de dollars.

Les Partenariats pour la création d'emplois (PCE), qui offrent aux clients des occasions d'acquérir une expérience de travail qui les mènera à un emploi permanent, ont vu leurs volumes de services augmenter de 10,1 % pour s'établir à 1 678, représentant ainsi 1,1 % de tous les services liés aux prestations d'emploi. Cette croissance des volumes de PCE s'est produite malgré une diminution de 271,8 % des dépenses connexes, qui se chiffraient à 56,6 millions de dollars.

Tableau 3.1.3.2: Canada, 2024-25, faits saillants relatifs aux prestations d'emploi selon le type de service

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	9 195	-16,7 %	5,9 %	172 976 482 \$	-3,5 %
Travail indépendant	1 559	-27,2 %	1,0 %	41 843 113 \$	-25,5 %
Partenariats pour la création d'emplois	1 678	+10,1 %	1,1 %	56 611 963 \$	+271,8 %
Développement des compétences – régulier	62 084	-37,8 %	40,1 %	798 984 231 \$	-19,7 %
Développement des compétences – apprentis	80 376	+3,2 %	51,9 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Total	154 892	-19,5 %	100,0 %	1 070 415 790 \$	-14,1 %

Remarques:

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones, qui ne séparent pas les services dans ces catégories

³ La baisse dans les chiffres du DC-R est attribuable à une correction de codage, où certains ateliers fournis par les PT avaient précédemment été codés comme des services de DC-R plutôt que des services d'emploi. Avant la correction de ce codage, le nombre de services de DC-R était stable entre 2023-24 et 2024-25.

⁴ Les chiffres sur les dépenses sont exprimés en milliers de dollars par service. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

⁵ Les totaux financiers dans le RCE sont basés sur les rapports finalisés fournis par les PT. Au moment de la publication, les états financiers finaux audités pour le Yukon et le Nunavut n'avaient pas été reçus. Par conséquent, les dépenses pour ces administrations sont basées sur des rapports provisoires ou sur les états financiers de l'année précédente.

Services d'aide à l'emploi (SAE) fournis en 2024-25

Les services d'aide à l'emploi (SAE), fournis dans le cadre du type de service appelé « mesures de soutien », servent généralement de point d'entrée ou de premier contact pour les personnes qui cherchent des services qui les aideront à réintégrer le marché du travail. Les SAE jouent un rôle essentiel : ils évaluent les besoins d'une personne et déterminent la formation appropriée ou d'autres mesures de soutien à l'emploi qui pourraient faciliter sa réintégration sur le marché du travail. Ils sont particulièrement vitaux pour les personnes qui n'ont pas participé au marché du travail pendant une période prolongée ou qui ont une faible participation au marché du travail. Par l'entremise d'une variété de mesures de soutien (allant des services d'emploi au counseling individuel), les SAE visent à aider les clients à obtenir un emploi stable au moyen de stratégies adaptées et de conseils personnalisés.

Le nombre de SAE fournis a augmenté de 1,8 % en 2024-25, totalisant 639 249 :

Les services d'emploi, qui comprennent des services comme l'aide à la recherche d'emploi, sont demeurés les types de SAE les plus fréquemment utilisés, enregistrant 448 781 services fournis, ce qui représentait 70,2 % de tous les SAE. Cela représente une augmentation de 5,4 % par rapport à l'année précédente, ce qui souligne l'accent constant mis sur la participation précoce des clients au moyen d'évaluations des besoins et de stratégies d'emploi personnalisées ainsi que la nécessité de tirer davantage parti des services à moindre coût en période de réduction du financement. En 2024-25, les dépenses liées aux SAE se sont élevées à 618,8 millions de dollars, représentant une hausse de 13,1 % par rapport à l'exercice précédent.

Le nombre de services de **counseling individuel (CI)** a diminué de 6,1 % pour s'établir à 190 468, représentant 29,8 % de tous les SAE fournis. Malgré cette diminution, le CI demeure un élément clé des mesures de soutien à l'emploi, offrant une aide approfondie et personnalisée afin d'aider les

clients à surmonter les obstacles à l'emploi. Ces services continuent de jouer un rôle vital dans le soutien des chercheurs d'emploi alors qu'ils naviguent dans un marché du travail dynamique et en évolution.

Autres mesures de soutien fournies en 2024-25

Les autres mesures de soutien comprennent les Partenariats du marché du travail (PMT) ainsi que la Recherche et l'innovation (R et I), qui jouent toutes deux un rôle indispensable pour renforcer le marché du travail et soutenir le perfectionnement de la main-d'œuvre.

Les Partenariats du marché du travail (PMT) offrent des mesures de soutien essentielles aux employeurs, les aidant à gérer les réaménagements de la main-d'œuvre et à traiter les besoins et les défis liés aux ressources humaines. Ces mesures de soutien sont également proposées aux associations d'employés et d'employeurs, aux organisations communautaires et aux comités locaux afin de leur permettre de développer et de mettre en œuvre des solutions stratégiques pour la main-d'œuvre. En 2024-25, les dépenses liées aux PMT se sont élevées à 150,9 millions de dollars, représentant une baisse de 33,6 % par rapport à l'exercice précédent.

Les initiatives de **Recherche et d'innovation (R et I)** ont pour but de déterminer des façons plus efficaces 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. En 2024-25, les dépenses en R et I ont totalisé 109,1 millions de dollars, par rapport à 185,2 millions de dollars l'exercice précédent. Les résultats des projets de R et I sont examinés au moyen d'évaluations, s'il y a lieu, et les approches prometteuses sont communiquées en tant que pratiques exemplaires afin d'orienter et d'améliorer les autres programmes d'emploi.

Tableau 3.1.3.3: Canada, 2024-25, faits saillants relatifs aux mesures de soutien selon le type de service

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'aide à l'emploi (SAE)	448 781	+5,4 %	70,2 %	618 863 537 \$	-13,1 %
Counseling individuel (CI)	190 468	-6,1 %	29,8 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail (PMT)	s.o.	s.o.	s.o.	150 932 975 \$	-33,6 %
Recherche et innovation (R et I)	s.o.	s.o.	s.o.	109 130 814 \$	-41,1 %
Total	639 249	+1,8 %	100,0 %	878 927 326 \$	+21,9 %

Remarques:

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones, car le programme ne sépare pas les services dans ces catégories.

³ L'augmentation des SE est principalement attribuable à une correction de codage, où certains ateliers fournis par certaines PT avaient précédemment été codés comme services de développement des compétences – régulier (prestation d'emploi) plutôt que comme services d'emploi. Avant cette correction de codage, le nombre de SAE était stable entre 2023-24 et 2024-25.

⁴ Il n'y a aucune donnée sur les services distincts fournis aux clients individuels dans le cadre des PMT et de la R et I, seuls les montants des dépenses sont fournis par la Direction générale du dirigeant principal des finances.

⁵ Les chiffres sur les dépenses sont exprimés en milliers de dollars par service. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

⁶ Les totaux financiers dans le RCE sont basés sur les rapports finalisés fournis par les PT. Au moment de la publication, les états financiers finaux audités pour le Yukon et le Nunavut n'avaient pas été reçus. Par conséquent, les dépenses pour ces administrations sont basées sur des rapports provisoires ou sur les états financiers de l'année précédente.

3.1.4 Clients servis en vertu des EDMT

Cette section décrit les types de clients servis en vertu des EDMT et comprend les profils sociodémographiques et une ventilation par PT, offrant ainsi un aperçu des personnes qui accèdent aux services dans l'ensemble des administrations.

Un client est une personne qui a reçu au moins une mesure de soutien ou un service lié à la formation ou à l'emploi qui a commencé au cours de l'exercice 2024-25 et qui a été financé par les EDMT ou des organisations autochtones. Ils sont classés en différents types selon leur admissibilité et leur historique de demandes d'assurance-emploi.

Une **mesure de soutien ou un service lié à la formation ou à l'emploi** est un programme ou un service distinct auquel un client participe. Chaque service est attribué à l'année au cours de laquelle il a commencé.

Types de clients

D'une manière générale, les types de clients aux termes des EDMT sont les suivants :

- 1. Les clients prestataires actifs** sont ceux qui ont reçu des prestations régulières relevant de la partie I de la *Loi sur l'assurance-emploi* lorsqu'ils ont demandé des mesures de soutien axées sur le marché du travail. Généralement, ils ont une participation au marché du travail plus solide et plus récente. Ils ont tendance à retrouver un emploi plus rapidement que les personnes ayant des liens plus faibles avec le marché du travail.
- 2. Les clients anciens prestataires** sont les personnes ayant reçu des prestations d'assurance-emploi au cours des cinq années précédentes.
- 3. Les clients admissibles en vertu des cotisations versées (ACV)** sont 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, ce qui est particulièrement avantageux pour les personnes dont la participation au marché est plus faible.
- 4. 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 sur l'assurance-emploi*, mais qui peuvent potentiellement obtenir des services d'aide à l'emploi. Ils comprennent les nouveaux participants à la population active qui étaient des travailleurs indépendants n'ayant aucun revenu d'emploi rémunéré.

Tendances et modèles de clientèle en 2024-25

En 2024-25, le nombre total de clients servis en vertu des EDMT a diminué de 3,3 % pour atteindre 502 007, en baisse par rapport à 519 184 en 2023-24. Les clients prestataires actifs (y compris les clients pancanadiens autochtones) représentaient la plus grande part de clients, soit 34,3 % de tous les clients, malgré une baisse de 2,3 % ayant fait chuter leur nombre à 172 399.

Parallèlement, le nombre de clients anciens prestataires servis (y compris les clients pancanadiens autochtones) a augmenté de 2,7 % pour s'établir à 119 159. L'augmentation a fait hausser la part de clients anciens prestataires de 1,4 point de pourcentage, qui a atteint 23,7 %. La prédominance continue des prestataires actifs par rapport aux anciens prestataires suggère que les particuliers accèdent aux services efficacement et peu de temps après qu'ils ont commencé à recevoir des prestations d'assurance-emploi.

La part de clients admissibles en vertu des cotisations versées, soit les clients qui ne sont pas actuellement prestataires du régime, mais qui ont versé des cotisations pendant au moins cinq des dix dernières années, a diminué légèrement, passant de 9,5 % à 9,2 %, ce qui représente une baisse de 0,3 point de pourcentage.

Finalement, la part de clients non assurés a diminué de 1,5 point de pourcentage, passant de 33,9 % à 32,4 %, ce qui indique une légère réduction de l'utilisation des services chez les personnes ayant la plus faible participation sur le marché du travail.

Tableau 3.1.4.1: Canada, 2023-24 et 2024-25, variation d'une année à l'autre du volume de clients selon le type de client

Données nationales	2023-24 clients servis	2023-24 Proportion du total clients	2024-25 clients servis	2024-25 Proportion du total clients	Variation d'une année à l'autre (Clients servis)
Clients prestataires actifs (y compris les clients pancanadiens destinés aux Autochtones)	176 392	34,0 %	172 399	34,3 %	-2,3 %
Clients anciens prestataires (y compris les clients pancanadiens destinés aux Autochtones)	115 999	22,3 %	119 159	23,7 %	+2,7 %
Clients admissibles en vertu des cotisations versées (ACV) (y compris les clients pancanadiens destinés aux Autochtones)	49 443	9,5 %	46 389	9,2 %	-6,2 %
Clients non assurés	175 945	33,9 %	162 893	32,4 %	-7,4 %
Type de client non précisé	1 405 ²	0,3 %	1 167 ³	0,2 %	-16,9 %
Total	519 184	100,0 %	502 007	100,0 %	-3,3 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2025.

² En 2023-24, le nombre 1 405 représente le nombre total estimé de clients servis par le Nunavut et le Yukon, soit respectivement 1 167 et 238, qui ne peut pas être désagrégué par type en raison des limites des données.

³ En 2024-25, le nombre 1 167 représente le nombre total estimé de clients servis par le Nunavut, qui ne peut pas être désagrégué par type en raison des limites des données.

⁴ Ce tableau comprend les données pancanadiennes sur les Autochtones.

La répartition des clients demeure similaire lorsque les clients pancanadiens autochtones sont exclus. Les clients prestataires actifs continuent de représenter la part de clients la plus importante, soit 34,5 % (163 949 personnes), suivis par les clients assurés (34,3 % ou 162 893 personnes), les clients anciens prestataires (22,4 % ou 106 695 personnes) et les clients ACV (8,7 % ou 41 522 personnes). Les clients pancanadiens autochtones représentaient 5,1 % du total des clients (25 781 personnes), y compris 8 450 prestataires actifs, 12 464 anciens prestataires et 4 867 clients ACV.

Tableau 3.1.4.2: Canada, 2024-25, clients servis et proportion relative selon le type de client

Indicateur	Clients prestataire actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Type de client non spécifié ²	Total
Nombre de clients servis en vertu des EDMT (excluant les clients pancanadiens destinés aux Autochtones)	163 949	106 695	41 522	162 893	1 167	476 226
Clients pancanadiens destinés aux Autochtones	8 450	12 464	4 867	s.o.	0	25 781
Total	172 399	119 159	46 389	162 893	1 167	502 007
Proportion du total (incluant les clients pancanadiens destinés aux Autochtones)	34,3 %	23,7 %	9,2 %	32,4 %	0,2 %	100,0 %
Proportion du total (excluant les clients pancanadiens destinés aux Autochtones)	34,4 %	22,4 %	8,7 %	34,3 %	0,2 %	100,0 %

Remarques :

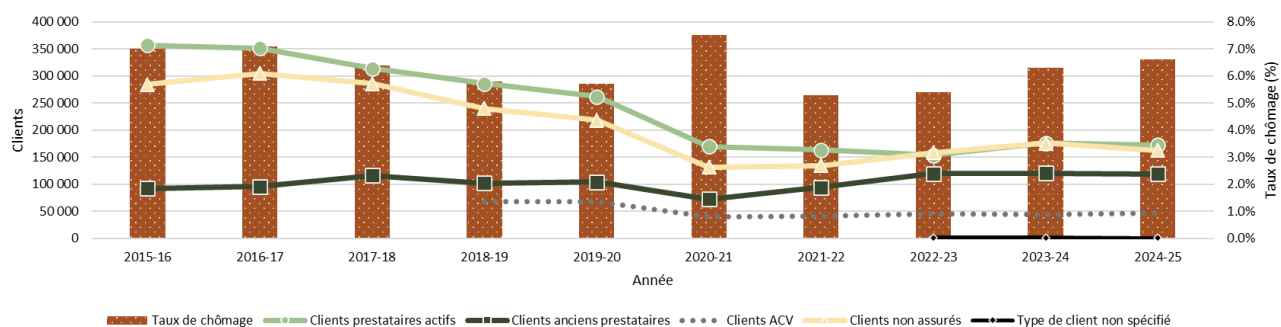
¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2025.

² En 2024-25, le nombre 1 167 représente le nombre total estimé de clients servis par le Nunavut, qui ne peut pas être désagrégué par type en raison des limites des données.

Depuis 2015-16, le nombre de clients (y compris les clients pancanadiens autochtones) servis en vertu des EDMT a connu des changements différents entre les types de clients, reflétant l'évolution des conditions du marché du travail, les changements apportés aux règles d'admissibilité en vertu de la partie II de l'assurance-emploi et les effets de la pandémie de COVID-19. Dans l'ensemble, le nombre de clients prestataires actifs a diminué au cours de cette période, passant de 356 828 en 2015-16 à 172 399 en 2024-25, après avoir atteint un creux de 153 909 en 2022-23. Cette diminution marquée peut être principalement attribuable aux restrictions en matière de santé publique qui, à ce moment-là au cours de la pandémie de COVID-19, limitaient la prestation de services. Plus récemment, la participation a augmenté alors que le taux de chômage national a augmenté légèrement pour s'établir à 6,6 % en 2024-25.

Au cours de la dernière décennie, le nombre de clients anciens prestataires a augmenté, passant de 92 689 en 2015-16 à 119 159 en 2024-25, ce qui indique une plus grande utilisation des services par les personnes ne recevant plus de prestations d'assurance-emploi. Le nombre de clients non assurés utilisant les services a diminué de 284 607 à 162 893 au cours de la même période, suivant une tendance semblable à celle des clients actifs, avec une forte baisse entre 2018-19 et 2020-21 et une reprise modeste avant de diminuer à nouveau en 2024-25. Le nombre de clients ACV a également diminué, passant de 67 490 en 2018-19 à 46 389 en 2024-25.

Graphique 3.1.4.1: Canada, 2015-16 to 2024-25, clients servis selon le type client



Remarques :

¹ Ce graphique fait état de tous les clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les données historiques ont été ajustées pour en améliorer l'exactitude.

³ Ce graphique inclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ En 2022-23, le nombre 1 393 représente le nombre total estimé de clients servis par le Nunavut et le Yukon, soit respectivement 1 155 et 238, qui ne peut pas être désagrégé par type en raison des limites des données.

⁵ En 2023-24, le nombre 1 405 représente le nombre total estimé de clients servis par le Nunavut et le Yukon, soit respectivement 1 167 et 238, qui ne peut pas être désagrégé par type en raison des limites des données.

⁶ En 2024-25, le nombre 1 167 représente le nombre total estimé de clients servis par le Nunavut, qui ne peut pas être désagrégé par type en raison des limites des données.

Clients par groupe sociodémographique

La section suivante fournit une ventilation détaillée des clients aux termes des EDMT en fonction des éléments démographiques clés : (1) la répartition selon l'âge, (2) les groupes désignés ou sous-représentés et (3) la langue officielle de préférence et la prestation de services. Ces renseignements aident à illustrer les types de personnes qui ont recours aux mesures de soutien à l'emploi et la façon dont la prestation de services s'harmonise aux divers besoins de la population active du Canada.

Répartition selon l'âge

En 2024-25, le profil d'âge des clients aux termes des EDMT a changé légèrement par rapport à l'année précédente. Les jeunes clients (âgés de 15 à 24 ans) représentaient 21,1 % de tous les clients, en hausse par rapport à 20,8 %, malgré une légère baisse de leur nombre, qui est passé de 107 884 à 105 932. Les clients du principal groupe d'âge actif (de 25 à 54 ans) sont demeurés le plus grand groupe, représentant 66,0 %, en légère hausse par rapport à 65,6 %, alors que la participation a diminué de 340 612 à 331 148. La part de clients de 55 ans et plus a diminué de 12,6 % à 11,8 %, et leur nombre est passé de 65 213 à 58 870, ce qui indique une participation réduite chez les travailleurs âgés.

Tableau 3.1.4.3: Canada, 2024-25, clients servis selon l'âge des clients

Groupe d'âge	Nombre	Proportion du total
15 à 19	28 107	5,6 %
20 à 24	77 825	15,5 %
25 à 29	77 755	15,5 %
30 à 34	73 185	14,6 %
35 à 39	60 623	12,1 %
40 à 44	49 674	9,9 %
45 à 49	38 566	7,7 %
50 à 54	31 345	6,2 %
55 à 59	26 859	5,4 %
60 à 64	21 118	4,2 %
65 ans et plus	10 893	2,2 %
Âge non divulgué ²	6 057	1,2 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.² Les clients dont la date de naissance n'a pas été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

Tableau 3.1.4.4: Canada, 2023-24 et 2024-25, variation des clients servis d'une année à l'autre selon l'âge des clients

Données nationales	2023-24 clients servis	2023-24 Proportion du total clients	2024-25 clients servis	2024-25 Proportion du total clients	Variation d'une année à l'autre (clients servis)
Jeunes clients (15 à 24 ans)	107 884	20,8 %	105 932	21,1 %	-1,8 %
Clients du âge moyen (25 à 54 ans)	340 612	65,6 %	331 148	66,0 %	-2,8 %
Travailleurs âgés de 55 ans et plus	65 213	12,6 %	58 870	11,7 %	-9,7 %
Âge non divulgué ²	5 475	1,1 %	6 057	1,2 %	+10,6 %
Total	519 184	100,0 %	502 007	100,0 %	-3,3 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

De 2015-16 à 2024-25, les clients du principal groupe d'âge actif (de 25 à 54 ans) ont constamment représenté la majorité des clients aux termes des EDMT. Leur part fluctuait légèrement, passant de 66,9 % en 2015-16 à 63,1 % en 2018-19, avant de grimper graduellement à 66,0 % en 2024-25. Le nombre de clients du principal groupe d'âge a suivi une tendance semblable, chutant à 270 881 en 2020-21 avant de remonter à 281 876 en 2024-25 alors que les conditions du marché du travail se stabilisaient. Ces proportions sont semblables à celles de l'ensemble de la population active, où les travailleurs du principal groupe d'âge actif représentaient 65,1 % du marché du travail³⁸.

La participation des jeunes (de 15 à 24 ans) démontrait une plus grande volatilité. Même si le nombre de jeunes clients (âgés de 15 à 24 ans) est passé de 130 538 en 2015-16 à 105 932 en 2024-25, leur part à titre de clients a atteint un sommet de 24,6 % en 2021-22. Cette hausse coïncidait avec les perturbations liées à la pandémie, qui ont touché les jeunes travailleurs de façon disproportionnée, ce qui se reflétait dans le taux de chômage des jeunes qui a atteint un sommet de 21,1 % en 2020-21 avant de chuter à 13,4 % en 2024-25³⁹. Ces tendances suggèrent que les services liés aux EDMT demeurent une ressource

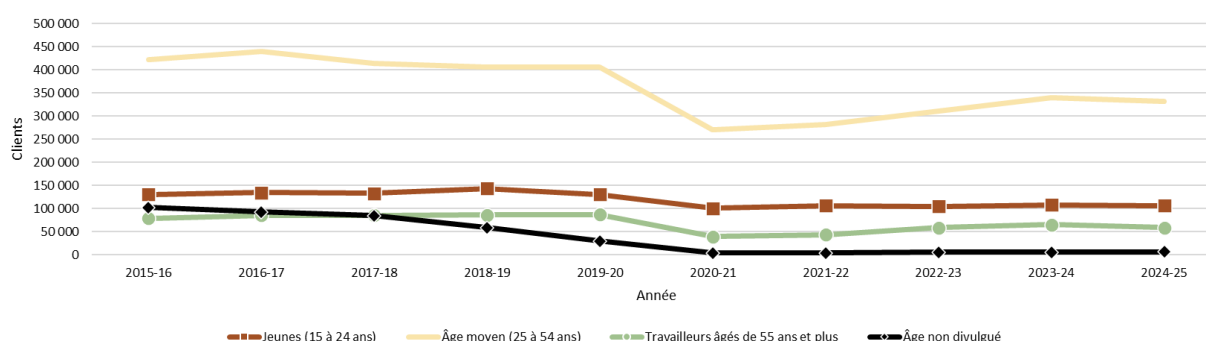
³⁸ Statistique Canada (octobre 2025). [Caractéristiques de la population active selon le genre et le groupe d'âge détaillé, données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1 000\)](#).

³⁹ Statistique Canada (octobre 2025). [Caractéristiques de la population active selon le genre et le groupe d'âge détaillé, données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1 000\)](#) et [Caractéristiques de la population active selon le territoire, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées](#).

cruciale pour les jeunes, même lorsque la demande chez les autres groupes d'âge se stabilise. La représentation des jeunes sur le marché du travail en général est demeurée presque la même au cours des deux exercices (13,8 % en 2023-24 et 14,0 % en 2024-25)⁴⁰.

Les travailleurs âgés (55 ans et plus) représentaient toujours une plus petite part des clients aux termes des EDMT. Leur participation a augmenté de 12,5 % en 2014-15 à 13,9 % en 2019-20, avant de chuter à 9,5 % en 2020-21. Une reprise partielle a suivi, leur part atteignant 12,6 % en 2023-24 avant de chuter à 11,7 % au cours du dernier exercice. Le nombre de clients âgés a diminué, passant de 78 696 en 2015-16 à 58 870 en 2024-25, suivant une tendance semblable à celle des autres groupes d'âge et reflétant une participation plus faible chez les Canadiens âgés au sein de la population active en général (en baisse de 21,1 % à 20,5 %)⁴¹.

Graphique 3.1.4.2: Canada, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon la catégorie d'âge des clients



Remarques :

¹ Ce graphique fait état de tous les clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

Tableau 3.1.4.5: Canada, 2015-16 to 2024-25, proportion relative de clients selon l'âge des clients

Âge des clients	2015-16	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Jeunes (15 à 24 ans)	17,8 %	17,9 %	18,6 %	20,7 %	20,0 %	24,3 %	24,4 %	21,9 %	20,8 %	21,1 %
Âge moyen (25 à 54 ans)	57,6 %	58,5 %	57,8 %	58,5 %	62,2 %	65,4 %	64,8 %	64,8 %	65,6 %	66,0 %
Travailleurs âgés de 55 ans et plus	10,7 %	11,3 %	11,9 %	12,4 %	13,3 %	9,4 %	9,9 %	12,2 %	12,6 %	11,7 %
Âge non divulgué ²	13,9 %	12,3 %	11,8 %	8,5 %	4,5 %	0,9 %	0,9 %	1,1 %	1,1 %	1,2 %

Remarques :

¹ Ce graphique fait état de tous les clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

⁴⁰ Statistique Canada (octobre 2025). [Caractéristiques de la population active selon le genre et le groupe d'âge détaillé, données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1 000\)](#) et [Caractéristiques de la population active selon le territoire, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées](#).

⁴¹ Statistique Canada (octobre 2025). [Caractéristiques de la population active selon le genre et le groupe d'âge détaillé, données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1 000\)](#).

Groupes désignés et/ou sous-représentés

Entre 2023-24 et 2024-25, la représentation parmi les différents groupes désignés ou sous-représentés est demeurée globalement stable, les variations d'une année à l'autre étant de moins d'un point de pourcentage dans la part globale du total des services fournis de chaque groupe désigné. Le nombre de services offerts aux personnes en situation de handicap a augmenté de 1,9 % pour s'établir à 157 461 services, faisant passer la part des services du groupe à 18,6 %⁴².

Les personnes racialisées ont également affiché une hausse de leur part des services en vertu des EDMT, représentant 20,6 % de tous les services reçus. Sur une base nominale, les personnes racialisées ont reçu 176 262 services en 2024-25, en baisse de 1,0 % par rapport à l'exercice précédent. La diminution observée dans la représentation pour les services a contrebalancé l'augmentation de la représentation parmi la population active plus générale des personnes racialisées au cours du même exercice. De plus, la part des services liés aux EDMT pour ce groupe demeure inférieure à celle de la population active nationale, soit 34,8 % en 2024-25)⁴³.

Les Autochtones ont utilisé 121 304 services en 2024-25, ce qui représente une baisse de 1,3 % du volume par rapport à l'exercice précédent. Malgré cette baisse, la part des services liés aux EDMT du groupe a augmenté de 0,2 point de pourcentage pour atteindre 14,3 %. À l'opposé, la part des travailleurs autochtones de la population active est demeurée stable à 3,5 % en 2024-25⁴⁴. La représentation des jeunes sur le marché du travail en général est demeurée presque la même au cours des deux exercices (13,8 % en 2023-24 et 14,0 % en 2024-25)⁴⁵.

La proportion de femmes ayant eu recours à des mesures de soutien a diminué de 43,5 % à 42,6 % (diminution de 0,9 point de pourcentage), demeurant inférieure à leur part de la population active en général, soit 47,1 %⁴⁶.

⁴² Statistique Canada (octobre 2025). Données de comparaison directe non disponibles pour la période de référence en raison de la fréquence des diffusions (tous les cinq ans).

⁴³ Statistique Canada (octobre 2025). [Caractéristiques de la population active selon le groupe de minorités visibles, moyennes mobiles de trois mois, données mensuelles non désaisonnalisées](#)

⁴⁴ Statistique Canada (octobre 2025). [Caractéristiques de la population active selon le groupe autochtone détaillé vivant hors réserve, moyennes mobiles de trois mois, données mensuelles non désaisonnalisées](#).

⁴⁵ Statistique Canada (octobre 2025). [Caractéristiques de la population active selon le genre et le groupe d'âge détaillé, données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1 000\)](#) et [Caractéristiques de la population active selon le territoire, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées](#).

⁴⁶ Statistique Canada (octobre 2025). [Caractéristiques de la population active selon le genre et le groupe d'âge détaillé, données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1 000\)](#) et [Caractéristiques de la population active selon le territoire, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées](#)

Tableau 3.1.4.6: Canada, 2023-24 et 2024-25, variation d'une année à l'autre du total des services fournis selon le groupe désigné des clients

Groupes désignés et/ou sous représentés	2023-24 Services fournis	2023-24 Proportion du total des services	2024-25 Services fournis	2024-25 Proportion du total des services	Variation d'une année à l'autre (Services fournis)
Personnes en situation de handicap	154 570	17,7 %	157 461	18,6 %	+1,9 %
Personnes racialisées	176 262	20,2 %	174 525	20,6 %	-1,0 %
Peuples autochtones	122 930	14,1 %	121 304	14,3 %	-1,3 %
Jeunes (15 à 24 ans)	176 583	20,3 %	172 706	20,4 %	-2,2 %
Travailleurs âgés (55 ans et plus)	104 248	12,0 %	95 923	11,3 %	-8,0 %
Femmes	379 027	43,5 %	361 136	42,6 %	-4,7 %
Services fournis à tous les clients (pour référence)	871 769	100,0 %	847 992	100,0 %	-2,7 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des services fournis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pancanadiens autochtones sont inclus dans toutes les rangées à l'exception de celle portant sur les personnes racialisées, puisqu'il ne s'agit pas de l'une des identités qui sont demandées aux clients.

³ Les nombres déclarés pourraient être inférieurs aux nombres réels puisque l'auto-identification se fait sur une base volontaire.

Le tableau ci-dessous présente la répartition des services utilisés par les clients aux termes des EDMT appartenant à différents groupes démographiques, soulignant l'utilisation des prestations d'emploi par rapport aux mesures de soutien. Il faut noter que les programmes pancanadiens destinés aux Autochtones ne séparent pas les services dans ces catégories. Au total, 794 141 services ont été fournis à tous les clients aux termes des EDMT en 2024-25. De ce nombre, 154 892 étaient des prestations d'emploi, représentant 19,5 % de tous les services, tandis que 639 249 étaient des mesures de soutien (c.-à-d. des SAE), représentant 80,5 % du total.

Les personnes en situation de handicap ont utilisé 18 848 services liés aux prestations d'emploi, ce qui représente 12,5 % des services totaux fournis à ce groupe et 132 103 services liés aux mesures de soutien, soit 87,5 %. Les personnes racialisées ont reçu 16 458 services liés aux prestations d'emploi (9,4 %) et 158 067 services liés aux mesures de soutien (90,6 %). Les Autochtones ont utilisé 10 895 services liés aux prestations d'emploi et 56 558 services liés aux mesures de soutien, les prestations d'emploi représentant 16,2 % et les mesures de soutien, 83,8 %, ce qui indique une utilisation légèrement supérieure des prestations d'emploi au sein de ce groupe par rapport aux autres groupes.

Les jeunes (15 à 24 ans) ont utilisé le plus grand nombre de services liés aux prestations d'emploi, soit 44 457, ce qui représente 27,5 % des services totaux et 117 111 services liés aux mesures de soutien (72,5 %). Ce recours plus important aux prestations d'emploi reflète la participation à la formation en apprentissage de ce groupe. À l'opposé, les travailleurs âgés (55 ans et plus) n'ont utilisé que 9 530 services liés aux prestations d'emploi, ce qui représente 10,4 % des services totaux, et 81 947 services liés aux mesures de soutien (89,6 %), ce qui indique qu'ils sont moins susceptibles de participer à des programmes de formation semblables à ceux auxquels les jeunes clients (âgés de 15 à 24 ans) participent (15 à 24 ans). Finalement, les femmes ont eu recours à 41 552 services liés aux prestations d'emploi (12,4 %) et à 292 876 services liés aux mesures de soutien (87,6 %).

Tableau 3.1.4.7: Canada, 2024-25, services fournis selon le groupe désigné des clients

Groupes désignés et/ou sous-représentés	Services de prestation d'emploi (PE)	Prestations d'emploi en proportion du total des services	Mesures de soutien (c'est à dire, SAE)	Mesures de soutien en Proportion du total des services	Total des services fournis
Personnes en situation de handicap	18 848	12,5 %	132 103	87,5 %	150 951
Personnes racisées	16 458	9,4 %	158 067	90,6 %	174 525
Autochtones	10 895	16,2 %	56 558	83,8 %	67 453
Jeunes (15 à 24 ans)	44 457	27,5 %	117 111	72,5 %	161 568
Travailleurs âgés (55 ans et plus)	9 530	10,4 %	81 947	89,6 %	91 477
Femmes	41 552	12,4 %	292 876	87,6 %	334 428
Services fournis à tous les clients LMDA (à titre indicatif)	154 892	19,5 %	639 249	80,5 %	794 141

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des services fournis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones, car le programme ne sépare pas les services dans ces catégories.

³ Les nombres déclarés pourraient être inférieurs aux nombres réels puisque l'auto-identification se fait sur une base volontaire.

⁴ Le tableau équivalent dans le RCE de l'an dernier (Tableau 3.1.3.7) contenait des inexactitudes dans les rangées concernant les jeunes et les travailleurs âgés. Les bons nombres de prestations d'emploi et de mesures de soutien fournies aux jeunes en 2023-24 étaient respectivement 48 788 et 117 357 et pour les travailleurs âgés, les bons nombres étaient respectivement de 14 472 et 85 387.

Langues officielles

Afin de favoriser la pleine reconnaissance et l'utilisation du français et de l'anglais dans la société canadienne et de veiller à ce que les programmes et les services du marché du travail soient offerts dans les deux langues officielles, toutes les EDMT contiennent des engagements de la part des provinces et des territoires visant à offrir des services dans les deux langues officielles lorsqu'il y a une demande significative. Les données présentées comprennent également celles sur les programmes pancanadiens, qui appuient l'offre et l'accessibilité bilingues de façon semblable partout au Canada.

Les tableaux ci-dessous indiquent les préférences des clients en matière de langues officielles et la langue dans laquelle les services ont été offerts à l'extérieur du Québec au cours de l'exercice 2024-25, lorsque les données étaient disponibles. Les clients préférant la langue française ont reçu 17 871 services, soit 2,1 % des services totaux à l'échelle nationale et 2,6 % des services dont la langue de prestation est connue à l'extérieur du Québec⁴⁷. La plupart de ces services ont été offerts dans des provinces ayant des populations francophones importantes telles que l'Ontario, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba et l'Alberta, qui, malgré leur population francophone plus petite, offrent toujours des services là où la demande est importante. Les comparaisons entre le nombre de services offerts aux francophones et le nombre de services offerts en français indiquent que la plupart des francophones dans ces provinces étaient servis dans la langue officielle de leur choix.

Les clients préférant la langue anglaise ont reçu 635 534 services, soit 74,9 % des services totaux à l'échelle nationale et 93,2 % des services dont la langue de prestation est connue à l'extérieur du Québec.

Les clients bilingues (anglophones et francophones) ont reçu 8 138 services, soit 1,0 % des services totaux à l'échelle nationale et 1,2 % des services dont la langue de prestation est connue à l'extérieur du Québec. Les clients utilisant une langue non officielle ont reçu 19 916 services, ce qui représente 2,3 %

⁴⁷ Le Québec ne fournit pas de données sur la langue de ses clients.

des services totaux à l'échelle nationale et 2,9 % des services offerts aux clients dont la langue est connue à l'extérieur du Québec. Finalement, les clients dont la langue est inconnue ont 166 133 services, soit 19,6 % des services totaux à l'échelle nationale, dont 151 465 ont été fournis au Québec.

Tableau 3.1.4.8: Canada, 2024-25, préférence en matière de langue officielle (LO) pour l'interaction lors des services selon la province et le territoire

Province/Territory	Français	Anglais	Bilingue (Anglais et Français)	Langue non officielle ³	Inconnu ⁴	Nombre total de services
Terre-Neuve-et-Labrador	18	16 665	26	28	132	16 869
Île-du-Prince-Édouard	11	10 105	897	389	10	11 412
Nouvelle-Écosse	2	21 092	0	0	1 890	22 984
Nouveau-Brunswick	4 026	20 882	5 471	38	16	30 433
Québec ⁵	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	151 465	151 465
Ontario	5 507	195 053	1	13	970	201 544
Manitoba	4 526	102 672	0	6 794	47	114 039
Saskatchewan	33	13 291	77	227	5 895	19 523
Alberta	2 335	87 577	0	550	1 233	91 695
Colombie-Britannique	189	118 626	126	11 095	179	130 215
Yukon	11	746	0	35	47	839
Territoires du Nord-Ouest	0	425	0	2	4	431
Nunavut	0	4	0	2	2 686	2 692
Canada	16 658	587 138	6 598	19 173	164 174	794 141
Pancanadiens destinés aux Autochtones	1 213	48 396	1 540	743	1 959	53 851
Total	17 871	635 534	8 138	19 916	166 133	847 992

Remarques:

¹ Ce tableau fait état des services fournis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau indique la langue officielle de choix ou la langue dans laquelle les participants ont interagi avec les fournisseurs de services, ce qui peut différer de la langue de prestation des services.

³ Renvoie aux langues autres que le français et l'anglais, qui sont les langues officielles du gouvernement du Canada.

⁴ « Non déclarée » fait référence aux cas où la langue des services n'a pas été précisée. Le Québec n'est pas tenu d'indiquer la langue de ses services. Parmi les autres cas de non-déclaration se trouvent les renseignements non fournis pour les apprentissages, l'erreur humaine et les limitations administratives.

⁵ Le Québec ne fournit pas d'information sur la langue du client ou la langue de service. Par conséquent, les chiffres totaux correspondent aux services fournis aux clients francophones à l'extérieur du Québec.

⁶ Pour les clients pancanadiens autochtones, « langue non officielle » renvoie aux personnes qui ne parlaient qu'une langue autochtone. Les catégories « français, anglais et bilingue (anglais et français) » comprennent les clients qui parlaient la ou les LO précisées seulement et ceux qui parlaient aussi une langue autochtone. Au total, 3 783 services ont été fournis aux clients pancanadiens autochtones qui parlaient au moins une langue autochtone, que ce soit de façon exclusive ou en plus de parler une LO.

Tableau 3.1.4.9: Canada, 2024-25, langue officielle (LO) du service fournis selon la province et le territoire

Province / Territoire	Français	Anglais	Langue non officielle ³	Inconnu ⁴	Nombre total de services
Terre-Neuve-et-Labrador	1	16 455	0	413	16 869
Île-du-Prince-Édouard	17	11 263	99	33	11 412
Nouvelle-Écosse	451	20 385	s.o.	2 148	22 984
Nouveau-Brunswick	6 932	23 404	1	96	30 433
Québec ⁵	s.o.	s.o.	s.o.	151 465	151 465
Ontario	4 732	182 347	8 882	5 583	201 544
Manitoba	4 934	108 080	0	1 025	114 039
Saskatchewan	0	16 992	0	2 531	19 523
Alberta	1 777	87 002	700	2 216	91 695
Colombie-Britannique	0	129 310	0	905	130 215
Yukon	s.o.	s.o.	s.o.	839	839
Territoires du Nord-Ouest	0	414	0	17	431
Nunavut	0	1	0	2 691	2 692
Canada	18 844	595 653	9 682	169 962	794 141

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des services fournis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau indique la langue dans laquelle les services ont été fournis, sans tenir compte de la préférence du client en matière de LO.

³ Renvoie aux langues autres que le français et l'anglais, qui sont les langues officielles du gouvernement du Canada.

⁴ La catégorie « Non déclarée » fait référence aux cas où les PT n'ont pas fourni de données pour une catégorie particulière. Le Québec n'est pas tenu d'indiquer la langue de ses services. La non-déclaration peut se produire pour diverses raisons, notamment des différences dans les nombres d'apprentis, des variations dans les exigences de déclaration des PT ou l'incapacité de recueillir avec exactitude des données linguistiques.

⁵ Le Québec ne fournit pas d'information sur la langue du client ou la langue de service. Par conséquent, les chiffres totaux pour le français correspondent aux services fournis aux clients à l'extérieur du Québec.

⁶ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones, car le programme n'indique pas les langues dans lesquelles les services ont été fournis.

Clients selon la province ou le territoire (PT)

Tableau 3.1.4.10: Canada, 2024-25, clients servis selon le type de client et la province ou le territoire

Province/Territoire	Objectif de prestataires actifs ³	prestataires actifs servis	Anciens prestataires servis	Clients admissibles en vertu des cotisations versées servis	Total des clients assurés servis	Clients non assurés servis	Inconnu ²	Total des clients servis
Terre-Neuve-et-Labrador	5 000	3 734	2 106	227	6 067	982	s.o.	7 049
Île-du-Prince-Édouard	2 800	3 030	1 115	265	4 410	1 243	s.o.	5 653
Nouvelle-Écosse	5 000	4 781	2 228	703	7 712	4 133	s.o.	11 845
Nouveau-Brunswick	4 700	5 120	2 671	885	8 676	6 518	s.o.	15 194
Québec ³	92 857	53 040	23 994	8 986	86 020	43 817	s.o.	129 837
Ontario	30 218	36 818	46 200	17 078	100 096	46 800	s.o.	146 896
Manitoba	4 678	6 470	4 096	2 474	13 040	12 575	s.o.	25 615
Saskatchewan	18 593	5 712	4 763	3 648	14 123	794	s.o.	14 917
Alberta	18 000	23 463	9 768	3 118	36 349	22 085	s.o.	58 434
Colombie-Britannique	22 000	21 477	9 558	3 982	35 017	23 664	s.o.	58 681
Yukon	200	205	107	92	404	255	s.o.	659
Territoires du Nord-Ouest	275	87	88	64	239	27	s.o.	266
Nunavut	75	12	1	0	13	0	1 167	1 180
Canada	204 396	163 949	106 695	41 522	312 166	162 893	1 167	476 226
Pancanadiens destinés aux Autochtones	s.o.	8 450	12 464	4 867	25 781	s.o.	s.o.	25 781
Total	204 396	172 399	119 159	46 389	337 947	162 893	1 167	502 007

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² En 2024-25, le nombre 1 167 représente le nombre total estimé de clients servis par le Nunavut, qui ne peut pas être désagrégué par type en raison des limites des données.

³ Le Québec compte les prestataires actifs et les anciens prestataires dans la colonne « Objectif de prestataires actifs » alors que les autres administrations ne comptent que les prestataires actifs servis.

⁴ « 0 » indique que les données n'ont pas été fournies, tandis que « s.o. » indique que les données ne sont pas disponibles et que les PT n'ont rien à déclarer.

Cibler les clients au moyen du système de repérage, de référence et de rétroaction

Repérage, référence et rétroaction (RRR) : Jumeler plus rapidement les demandeurs d'assurance-emploi aux emplois

Le système de RRR joue un rôle important dans l'atteinte des objectifs soulignés précédemment dans le chapitre 3, soit d'aider les prestataires d'assurance-emploi à retrouver un emploi rapidement et de diminuer le recours aux mesures de soutien du revenu. En permettant une intervention précoce, le système de RRR renforce l'incidence des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS) et contribue directement aux résultats de rendement dans le cadre des EDMT. Les recherches indiquent que jumeler les particuliers à des possibilités d'emploi ou de formation au cours des quatre premières semaines d'une demande d'assurance-emploi améliore considérablement les revenus et les résultats en matière d'emploi, faisant du RRR un outil clé pour optimiser l'efficacité des programmes.

Le système de RRR fonctionne en partageant de manière sécurisée les données entre EDSC et les PT, ce qui leur permet d'identifier rapidement les demandeurs d'assurance-emploi et d'offrir des services adaptés aux besoins du marché du travail local. Chaque administration établit ses propres critères, comme la profession, les études ou le lieu, et peut les modifier à n'importe quel moment pour refléter l'évolution des conditions. Lorsqu'une personne présente une demande d'assurance-emploi en ligne, le système de RRR vérifie son profil en fonction de ces critères et envoie des recommandations à la province s'il y a correspondance. Les échanges de données quotidiens permettent les recommandations en temps opportun, et des mesures de protection de la vie privée sont intégrées. Le système de RRR soutient également la sensibilisation ciblée de groupes comme les personnes en situation de handicap, les femmes et les minorités visibles.

Résultats de 2024–25

- **Demandes traitées** : 1,5 million
- **Recommandations effectuées** : 674 347 (taux de recommandation de 44,0 % en hausse par rapport à 42,9 %)
- **PT affichant les meilleurs résultats** : Territoires du Nord-Ouest (86,3 %) et Ontario (77,0 %)

Principales tendances

- **Femmes** : 47,1 % de la population active, mais seulement 35,3 % des demandeurs et 35,8 % des recommandations, ce qui est probablement lié au travail à temps partiel et aux règles d'admissibilité à l'assurance-emploi.
- **Faible niveau de scolarité** : Ceux dont le plus haut niveau de scolarité était les études secondaires ou des études inférieures représentaient 49,3 % des demandeurs et 52,3 % des recommandations (c. 23,9 % de la population active). La majorité travaillait dans les ventes, les métiers ou la fabrication, des secteurs où les emplois sont plus vulnérables aux mises à pied.
- **Études supérieures** : Les diplômés de niveau postsecondaire étaient sous-représentés (41,3 % des demandeurs c. 76,1 % de la population active), indiquant une plus grande stabilité d'emploi.
- **Antécédents professionnels** : Les personnes recommandées affichaient en moyenne 774 jours d'emploi antérieur, soit environ 10 % de plus que les autres demandeurs.

Faits saillants régionaux

- **Territoires du Nord-Ouest** : taux de recommandation le plus élevé (86,3 %), la plupart des travailleurs recommandés ayant un faible niveau de scolarité (environ 81 %) et travaillant dans les métiers (40,5 %).
- **Ontario** : deuxième taux le plus élevé (77,3 %), affichant un nombre supérieur de recommandations parmi les travailleurs des secteurs de la fabrication, des affaires et de la finance et des sciences, ce qui reflète son économie diversifiée.

Tableau 3.1.4.11: Canada, 2024-25, repérage, référence et rétroaction (RRR) selon la province ou le territoire

Provinces/Territoires	Pourcentage de références des demandeurs de l'assurance-emploi, 2023-24	Pourcentage de références des demandeurs de l'assurance-emploi, 2024-25	Nombre de références, 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	67,3 %	30,3 %	21 616
Île-du-Prince-Édouard	0,0 %	0,0 %	0
Nouvelle-Écosse	52,1 %	29,6 %	17 864
Nouveau-Brunswick	0,0 %	0,0 %	0
Québec	49,9 %	36,0 %	143 803
Ontario	56,8 %	77,3 %	380 871
Manitoba	12,3 %	29,0 %	14 245
Saskatchewan	19,0 %	18,3 %	7 479
Alberta	23,1 %	24,6 %	41 761
Colombie-Britannique	29,3 %	27,8 %	44 982
Yukon	0,0 %	0,7 %	12
Territoires du Nord-Ouest	85,3 %	86,3 %	1 714
Nunavut	0,0 %	0,0 %	0
Canada	42,9 %	44,0 %	674 347

Dépenses par province et territoire

Le tableau ci-dessous présente une ventilation des dépenses par type de service de haut niveau (prestations d'emploi, mesures de soutien, services pancanadiens destinés aux Autochtones) ainsi que les coûts administratifs totaux qui y sont associés :

Tableau 3.1.4.12: Canada, 2024-25, dépenses finales pour les PEMS, selon la province ou le territoire

Province /territoire	Prestations d'emploi	Mesures de soutien	Cotisations excédentaires	Mesures pancanadiennes destinées aux Autochtones	Rectifications ⁴	Sous-total	Coûts administratifs ⁵	Total
Terre-Neuve-et-Labrador	72 895 \$	50 650 \$	0 \$	2 766 \$	415 \$	126 726 \$	8 937 \$	135 663 \$
Île-du-Prince-Édouard	17 568 \$	4 765 \$	0 \$	281 \$	0 \$	22 613 \$	2 695 \$	25 309 \$
Nouvelle-Écosse	27 792 \$	46 947 \$	0 \$	2 324 \$	2 157 \$	79 219 \$	10 149 \$	89 368 \$
Nouveau-Brunswick	53 160 \$	32 739 \$	0 \$	1 712 \$	0 \$	87 611 \$	8 922 \$	96 533 \$
Québec	356 942 \$	177 602 \$	0 \$	14 288 \$	1 810 \$	550 642 \$	58 920 \$	609 562 \$
Ontario	205 724 \$	378 026 \$	0 \$	27 079 \$	8 052 \$	618 882 \$	57 277 \$	676 159 \$
Manitoba	26 849 \$	17 601 \$	54 \$	19 783 \$	64 \$	64 351 \$	6 079 \$	70 430 \$
Saskatchewan	28 717 \$	9 490 \$	0 \$	18 349 \$	1 145 \$	57 700 \$	6 022 \$	63 722 \$
Alberta	88 927 \$	68 686 \$	0 \$	17 127 \$	1 582 \$	176 324 \$	9 594 \$	185 918 \$
Colombie-Britannique	187 010 \$	88 016 \$	2 882 \$	19 377 \$	-788 \$	296 497 \$	20 530 \$	317 027 \$
Yukon	1 544 \$	1 622 \$	0 \$	1 395 \$	0 \$	4 562 \$	80 \$	4 642 \$
Territoires du Nord-Ouest	1 693 \$	1 375 \$	0 \$	3 686 \$	-370 \$	6 383 \$	1 450 \$	7 833 \$
Nunavut	1 595 \$	1 408 \$	0 \$	4 255 \$	-1 \$	7 258 \$	787 \$	8 045 \$
Sièges Nationaux(SN) ³	0 \$	0 \$	0 \$	18 518 \$	-18 518 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Totaux par catégorie	1 070 416 \$	878 927 \$	2 936 \$	150 941 \$	-4 453 \$	2 095 767 \$	191 443 \$	2 290 210 \$

Source: États financiers vérifiés des provinces et territoires

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les chiffres sur les dépenses sont exprimés en milliers de dollars par service. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

³ Représente le financement pancanadien (FCEA) pour les organisations autochtones qui exercent leurs activités à l'échelle nationale plutôt qu'à l'intérieur d'une province ou d'un territoire particulier. Une ligne réservée à l'AC permet de s'assurer que ces fonds sont bien comptabilisés.

⁴ Ces rectifications tiennent compte des paiements excédentaires établis, des remboursements de dépenses des exercices précédents et d'autres rajustements comptables.

⁵ Les coûts administratifs nets comprennent les éléments salariaux et non salariaux pour l'administration des EDMT et 11 M \$ pour le loyer.

⁶ Les totaux financiers dans le RCE sont basés sur les rapports finalisés fournis par les PT. Au moment de la publication, les états financiers finaux audités pour le Yukon et le Nunavut n'avaient pas été reçus. Par conséquent, les dépenses pour ces administrations sont basées sur des rapports provisoires ou sur les états financiers de l'année précédente.

3.2 Activités des provinces et des territoires

En 2024-25, les EDMT du Canada ont continué d'être un outil essentiel pour les PT, leur permettant de concevoir et de livrer des programmes d'emploi personnalisés qui traitent les besoins particuliers de leur marché du travail. Ces ententes fournissent aux PT la souplesse nécessaire pour mettre en œuvre des solutions adaptées qui appuient les travailleurs et les employeurs locaux. Dans le cadre des EDMT, les PT offrent des programmes et des services qui s'harmonisent aux PEMS en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

L'obligation de consulter :

L'article 4 de la Convention sur le service de l'emploi (n° 88) de l'Organisation internationale du Travail (OIT), adoptée en 1948 et en vigueur pour le Canada⁴⁸, s'applique dans le cas de la partie II de l'Assurance-emploi : la consultation des parties prenantes doit être intégrée à la conception et à la prestation des services d'emploi. Comme le stipule la convention :

- 1. Des arrangements appropriés doivent être pris par la voie de commissions consultatives, en vue d'assurer la coopération de représentants des employeurs et des travailleurs à l'organisation et au fonctionnement du service de l'emploi, ainsi qu'au développement de la politique du service de l'emploi.*
- 2. Ces arrangements doivent prévoir l'institution d'une ou de plusieurs commissions nationales consultatives et, s'il y a lieu, de commissions régionales et locales.*
- 3. Les représentants des employeurs et des travailleurs dans ces commissions doivent être désignés en nombre égal, après consultation des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, là où de telles organisations existent.*

Les besoins et les défis distincts de chaque PT sont au cœur du cadre des EDMT. Chaque année, les PT effectuent des consultations avec un vaste éventail d'intervenants, y compris des employeurs, des associations industrielles, des syndicats, des groupes communautaires, des organisations autochtones, des établissements postsecondaires et des représentants des communautés de langue officielle en situation minoritaire. Ces dialogues veillent à ce que les programmes et les services demeurent pertinents en ce qui a trait aux conditions du marché du travail local, relient les chercheurs d'emplois à des possibilités intéressantes et offrent aux entreprises un accès à des travailleurs qualifiés.

Les approches utilisées pour ces consultations sont aussi variées que les régions elles-mêmes. Par exemple :

- Le gouvernement du Québec se sert d'un mécanisme officiel (la Commission des partenaires du marché du travail) afin de mobiliser tous les intervenants pour examiner tous les programmes du Québec en même temps;

⁴⁸ Convention ratifiée le 24 août 1950.

- Le Nouveau-Brunswick met en œuvre des forums de partenariat du marché du travail régional dans 12 régions de la province;
- Les Territoires du Nord-Ouest adaptent leur processus de consultation à chaque région du territoire au moyen des Comités régionaux de formation;
- L'Alberta rencontre des intervenants lors de tables rondes spéciales, de comités consultatifs nationaux et de séances d'information sur le marché du travail.

Ces approches ciblées permettent aux PT de recueillir une rétroaction et des perspectives cruciales qui orientent directement leurs programmes liés aux EDMT, assurant une approche réactive et adaptable à l'évolution de la demande de main-d'œuvre. En mettant l'accent sur l'augmentation de la participation des groupes sous-représentés sur le marché du travail et l'amélioration de l'accès des employeurs à une main-d'œuvre qualifiée, les PT contribuent à l'inclusivité et à la résilience de l'économie canadienne.

Dans le cadre des EDMT, chaque PT traite non seulement les défis liés au marché du travail local, mais contribue également à la réalisation des objectifs économiques nationaux en créant une main-d'œuvre qualifiée, diversifiée et prête pour l'avenir. Les allocations de 2024-25 dans le cadre des EDMT témoignent de cet engagement, alors que les PT s'efforcent de combler les lacunes en matière de compétences, de soutenir les transitions professionnelles de la main-d'œuvre et de créer des cheminements d'emploi qui sont à la fois avantageux pour les particuliers et les collectivités.

Les allocations de 2024-25 dans le cadre des EDMT se trouvent ci-dessous.

Tableau 3.2: Canada, 2024-25, allocation finale en vertu des EDMT selon la province ou le territoire

Province/Territoire	Financement de base	Financement administratif	Financement total
Terre-Neuve-et-Labrador	123 544 634 \$	8 937 456 \$	132 482 090 \$
Île-du-Prince-Édouard	22 332 111 \$	2 695 332 \$	25 027 443 \$
Nouvelle-Écosse	74 738 706 \$	10 148 601 \$	84 887 307 \$
Nouveau-Brunswick	85 899 051 \$	8 922 000 \$	94 821 051 \$
Québec	534 544 015 \$	58 920 000 \$	593 464 015 \$
Ontario	583 750 801 \$	57 277 082 \$	641 027 883 \$
Manitoba	44 450 496 \$	6 079 000 \$	50 529 496 \$
Saskatchewan	38 206 816 \$	6 022 000 \$	44 228 816 \$
Alberta	157 613 720 \$	9 594 000 \$	167 207 720 \$
Colombie-Britannique	275 606 902 \$	20 535 000 \$	296 141 902 \$
Yukon	3 166 484 \$	389 000 \$	3 555 484 \$
Territoires du Nord-Ouest	3 067 904 \$	1 450 000 \$	4 517 904 \$
Nunavut	3 078 360 \$	787 000 \$	3 865 360 \$
Totals	1 950 000 000 \$	191 756 471 \$	2 141 756 471 \$

3.2.1 Terre-Neuve-et-Labrador

Faits saillants relatifs au PEMS

Tableau 3.2.1.1: Terre-Neuve-et-Labrador, 2024-25, clients servis et proportion relative selon le type de client

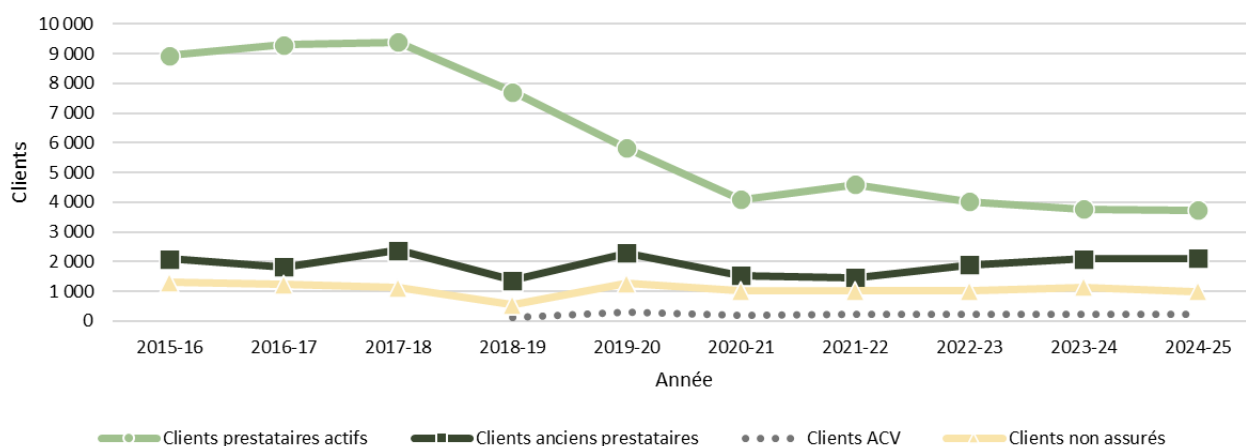
Indicateur	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Clients servis	3 734	2 106	227	982	7 049
Proportion du total	53,0 %	29,9 %	3,2 %	13,9 %	100,0 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.1.1: Terre-Neuve-et-Labrador, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client



Remarques :

¹ Ce graphique fait état de tous les clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Table 3.2.1.2: Terre-Neuve-et-Labrador, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client

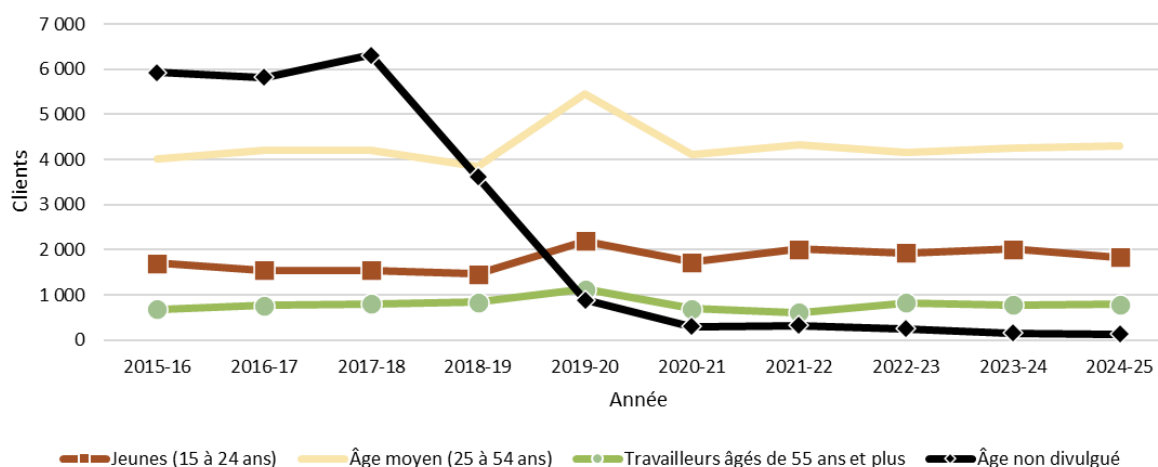
Année	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés
2015-16	72,5 %	17,0 %	s.o.	10,5 %
2016-17	75,4 %	14,7 %	s.o.	10,0 %
2017-18	73,0 %	18,4 %	s.o.	8,6 %
2018-19	79,1 %	14,1 %	1,3 %	5,6 %
2019-20	60,4 %	23,7 %	2,9 %	13,0 %
2020-21	60,0 %	22,4 %	2,9 %	14,7 %
2021-22	63,1 %	20,1 %	3,0 %	13,8 %
2022-23	56,2 %	26,4 %	3,3 %	14,1 %
2023-24	52,4 %	28,9 %	3,0 %	15,6 %
2024-25	53,0 %	29,9 %	3,2 %	13,9 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.1.2: Terre-Neuve-et-Labrador, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon l'âge des clients



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Avant 2019-20, Terre-Neuve-et-Labrador fournissait des chiffres agrégés pour beaucoup de ses clients qui n'avaient pas été ventilés par âge, ce qui a entraîné un grand nombre de clients d'Âge non divulgué.

⁵ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.1.3: Terre-Neuve-et-Labrador, 2015-16 à 2024-25, proportion relative de clients selon l'âge des clients

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs de 55 ans et plus	Âge non divulgué ²
2015-16	13,8 %	32,6 %	5,5 %	48,1 %
2016-17	12,5 %	34,1 %	6,2 %	47,1 %
2017-18	12,0 %	32,7 %	6,2 %	49,1 %
2018-19	15,0 %	39,4 %	8,5 %	37,1 %
2019-20	22,8 %	56,4 %	11,7 %	9,1 %
2020-21	25,3 %	60,2 %	10,2 %	4,3 %
2021-22	27,7 %	59,5 %	8,4 %	4,4 %
2022-23	27,0 %	58,0 %	11,5 %	3,5 %
2023-24	28,0 %	59,0 %	10,8 %	2,1 %
2024-25	26,1 %	61,0 %	11,2 %	1,8 %

Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Avant 2019-20, Terre-Neuve-et-Labrador ne fournissait pas de données agrégées sur l'âge de certains de ses clients, entraînant des pourcentages élevés dans la catégorie d'âge « Âge non divulgué ».

⁵ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.1.4: Terre-Neuve-et-Labrador, 2024-25, faits saillants relatifs aux services fournis selon le type de service

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	5 070	-17,8 %	30,1 %	-3,7
Mesures de soutien	11 799	-2,4 %	69,9 %	+3,7
Total des services	16 869	-7,6 %	100,0 %	s.o.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.1.5: Terre-Neuve-et-Labrador, 2024-25, services fournis selon le type de service

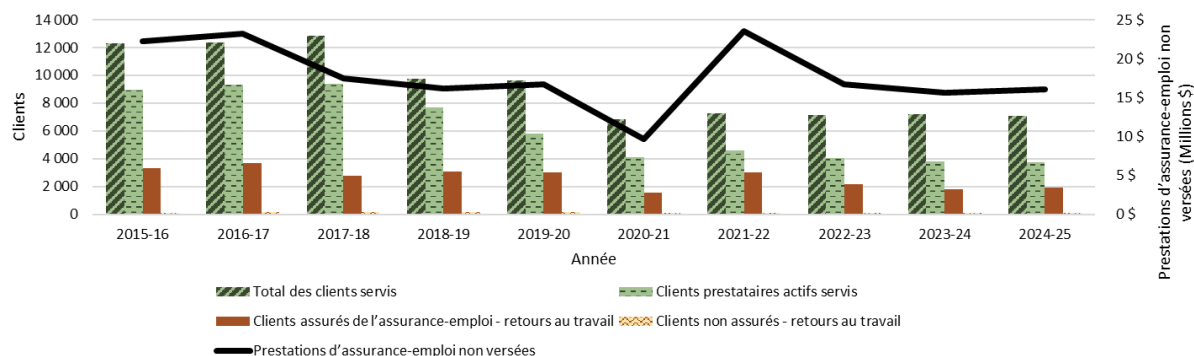
Type de service	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	791	+13,6 %	8 116 171 \$	-15,5 %
Travail indépendant	146	-14,6 %	3 688 821 \$	-34,2 %
Partenariats pour la création d'emplois	685	-14,1 %	6 806 614 \$	-12,5 %
Développement des compétences – régulier	2 178	-33,7 %	54 283 035 \$	-5,6 %
Développement des compétences – apprentis	1 270	+4,0 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Total des prestations d'emploi	5 070	-17,8 %	72 894 641 \$	-9,5 %
Services d'emploi	6 238	+4,5 %	8 312 834 \$	-32,5 %
Counseling individuel	5 561	-9,2 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail	s.o.	s.o.	28 805 043 \$	+48,5 %
Recherche et innovation	s.o.	s.o.	13 532 116 \$	-46,3 %
Total des mesures de soutien	11 799	-2,4 %	50 649 993 \$	-11,0 %
Total des PEMS	16 869	-7,6 %	123 544 634 \$	-10,1 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.1.3: Terre-Neuve-et-Labrador, 2015-16 à 2024-25, indicateurs de rendement clés



Remarques :

¹ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

² La volatilité des prestations d'assurance-emploi non versées entre 2021-22 et 2022-23 est liée à la rapidité de la reprise du marché du travail, qui a permis à de nombreux Canadiens de retourner au travail avant d'avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

³ Les retours au travail déclarés par les personnes assurées au titre de l'assurance-emploi comprennent les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients ACV.

⁴ « Total des clients servis » correspond au nombre de clients assurés par l'assurance-emploi servis (les clients prestataires actifs, les clients anciens prestataires et les clients ACV) ainsi que les clients non assurés.

⁵ Les données historiques ont été ajustées pour améliorer l'exactitude.

Contexte du marché du travail

Le ministère des Finances du gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador et le *Conference Board du Canada (CBOC)* ont présenté des perspectives récentes sur le marché du travail et l'économie de Terre-Neuve-et-Labrador^{49,50}. La majorité des données et des tendances présentées ci-dessous proviennent de ces sources, à moins d'indication contraire.

En 2025, Terre-Neuve-et-Labrador a continué de présenter une forte économie, avec une croissance positive du PIB prévue pour l'année par le ministère des Finances (jusqu'à 4,4 pour cent). Contrairement aux années précédentes, le profil économique de cette année a été plus lourdement touché par des facteurs comme les prix du marché, les répercussions politiques (p. ex., la guerre en Ukraine et le prix des engrais), et plus particulièrement les droits de douane. Cette situation a engendré une incertitude économique accrue à travers le Canada qui se fait également sentir à Terre-Neuve-et-Labrador. Par conséquent, l'emploi provincial annuel en 2025 ne devrait augmenter que légèrement par rapport à l'année précédente (CBOC) ou il pourrait diminuer (ministère des Finances), la majeure partie de l'augmentation se produisant probablement au cours des premiers mois de 2025 (et un recul étant prévu au cours du second semestre). Les perspectives devraient varier d'une industrie à l'autre, mais la plupart d'entre elles devraient connaître une baisse de l'emploi en 2025, à l'exception de l'agriculture, la construction, le commerce de gros et le commerce de détail. D'autres facteurs ayant une incidence sur le marché du travail actuel et futur sont les suivants :

- **Les changements démographiques** (comme la diminution de la population conjuguée au vieillissement de la population) devraient avoir une incidence plus importante sur l'économie et le marché du travail dans les mois précédant 2026 et au-delà. Par exemple, un déclin démographique et une hausse des départs à la retraite contracteront potentiellement la population active, réduisant ainsi le chômage à long terme, mais accroissant également la concurrence pour les travailleurs. Le recul partiel de l'emploi au cours des derniers mois de 2025 devrait être suivi d'un nouvel affaiblissement du marché de l'emploi en 2026 en raison de ces perspectives démographiques moins positives.
- Le **taux de chômage** de Terre-Neuve-et-Labrador est demeuré relativement stable, se situant toujours autour de 10 % au cours des dernières années. Le taux était de 9,9 % en 2023 et n'a augmenté que légèrement en 2024 pour atteindre 10,0 %. Les données cumulatives les plus récentes pour la période de janvier à septembre 2025 indiquent une tendance semblable, le taux provincial moyen étant de 10,2 %.
- De l'autre côté, le **taux de chômage national du Canada** était de 6,3 % en 2024 et de 5,4 % en 2023⁵¹. Depuis le début de l'année, le taux de chômage à l'échelle nationale est également plus élevé que l'an dernier (7,0 %). Autrement dit, les deux régions présentent une tendance semblable quant à la hausse du chômage au cours de ces périodes, mais l'augmentation du taux de Terre-Neuve-et-Labrador est actuellement moins inquiétante que celle du Canada.

⁴⁹ Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador (octobre 2025). [The Economy 2025. Department of Finance](#). (en anglais seulement)

⁵⁰ Conference Board du Canada (octobre 2025). [Newfoundland and Labrador's Five-Year Outlook, Conference Board of Canada \(note: Requires membership\)](#) (en anglais seulement)

⁵¹ Statistique Canada (octobre 2025). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles](#)

- De plus, **le chômage chez les jeunes** est devenu un problème croissant à l'échelle provinciale et nationale, mais encore à des degrés différents sur différentes périodes. Le taux de chômage des jeunes du Canada a augmenté considérablement entre 2023 et 2024, passant de 10,7 % à 13,1 % (la moyenne cumulative de janvier à septembre 2025 étant encore plus élevé, soit de 14,3 %) ⁵². En revanche, le taux de chômage des jeunes de Terre-Neuve-et-Labrador a diminué légèrement de 2023 à 2024 (passant de 14,6 % à 14,2 %). Le taux cumulatif actuel de ce groupe est nettement plus élevé, soit de 16,7 %, bien que cela soit plus attribuable à des taux de chômage très élevés au cours des premiers mois de 2025 et que les taux entre juillet et août étaient en fait inférieurs à ceux des mêmes mois en 2024. Il reste à voir si le défi relatif au chômage provincial des jeunes deviendra un problème aussi important dans les mois à venir que le chômage global des jeunes à l'échelle du Canada.
- Malgré ces indicateurs moins positifs du marché du travail à court terme, Terre-Neuve-et-Labrador a le potentiel d'enregistrer une croissance économique beaucoup plus forte à long terme. Parmi les autres points positifs, les exportations de la province augmentent dans certains secteurs, notamment le pétrole, les produits de la mer, le tourisme ainsi que les services. À ceux-ci s'ajoutent les investissements de la province dans de nouveaux domaines des secteurs émergents comme l'énergie renouvelable et un investissement accru dans plusieurs projets de logements abordables.

Parallèlement, il est probable que les inadéquations de compétences dans diverses professions, industries et régions continueront de se produire. À l'appui de cette notion, la province comptait 3 760 postes vacants ⁵³ par rapport à 25 000 chômeurs ⁵⁴. En juillet 2025, ce qui signifie que même si beaucoup de chômeurs cherchaient un travail dans la province, le nombre de postes vacants est demeuré élevé au cours de ce mois d'été.

En résumé, les facteurs les plus importants touchant l'économie provinciale sont : les facteurs économiques et politiques comme les droits de douane, les changements de la taille du marché du travail et de l'orientation associée à une population décroissante ou vieillissante, les difficultés plus importantes relatives à l'obtention d'un emploi (en particulier chez les jeunes), les exigences croissantes du marché du travail pour renforcer les industries nouvelles et émergentes de la province et les inadéquations des compétences qui peuvent se produire.

En raison de ces défis, le besoin de mesures de soutien à la formation demeure important, en particulier aux fins suivantes :

- Veiller à ce que les travailleurs soient disponibles pour répondre aux exigences du marché du travail dans les industries qui ont besoin d'eux, surtout compte tenu de la demande accrue pour certains services associés à la population vieillissante ainsi que de la diminution de l'offre de main-d'œuvre provinciale en raison des départs à la retraite des travailleurs âgés.

⁵² Statistique Canada (octobre 2025). [Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées](#)

⁵³ Statistique Canada (octobre 2025). [Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées](#)

⁵⁴ Statistique Canada (octobre 2025). [Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles non désaisonnalisées](#)

- Veiller à ce que les travailleurs aient accès à des programmes de formation et de développement des compétences qui leur permettront de répondre aux besoins dans les secteurs émergents et dans les nouveaux domaines de spécialisation dans les industries existantes.
- Fournir aux travailleurs et aux employeurs les compétences de base nécessaires pour innover dans les industries existantes de la province ainsi que dans de nouvelles industries.
- Préparer les travailleurs et les entreprises à s'adapter aux changements soudains dans l'économie et sur le marché du travail (p. ex., mieux gérer ou atténuer les répercussions négatives de facteurs comme les droits de douane), ce qui pourrait comprendre le traitement des inadéquations des compétences dans des régions et des secteurs précis et l'adaptation des biens et de la production des industries de manière à atténuer les répercussions tarifaires.
- Favoriser un accès amélioré à de l'information à jour sur le marché du travail pour aider à orienter et à façonner les futures mesures de soutien (p. ex., des microcertifications et d'autres possibilités de formation souples pour répondre aux nouvelles demandes de compétences à mesure qu'elles se présentent).

Entente Canada-Terre-Neuve-et-Labrador sur le développement du marché du travail

En 2024-25, Terre-Neuve-et-Labrador a reçu environ 132 millions de dollars par l'entremise des EDMT afin de financer des programmes et des services qui permettent de remédier aux difficultés de la province sur le marché du travail. Environ 7 000 clients ont reçu des services et, six mois après avoir reçu des mesures de soutien à l'emploi et à la formation, environ 42,1 % des clients prestataires actifs avaient obtenu un emploi, ce qui s'est traduit par un montant estimé à 16,1 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

L'EDMT a continué d'être le principal mécanisme de financement à Terre-Neuve-et-Labrador pour améliorer les compétences, favoriser l'emploi, aider les employeurs à trouver des travailleurs qualifiés et accroître la participation des groupes sous-représentés sur le marché du travail. En offrant une grande variété de programmes et de services, l'EDMT a constamment produit des résultats positifs pour différents groupes de clients, d'employeurs et de collectivités. Ces investissements ont permis de soutenir la croissance économique, l'amélioration de l'enseignement, la création d'emplois ainsi que le développement économique global de Terre-Neuve-et-Labrador.

En 2024-25, l'EDMT a financé les programmes suivants :

- Subventions salariales;
- Partenariats pour la création d'emplois;
- Aide au travail indépendant;
- Développement des compétences;
- Services d'aide à l'emploi;
- Partenariats du marché du travail;
- Recherche et innovation.

Le programme de développement des compétences, l'un des principaux programmes offerts dans le cadre de l'EDMT, a fourni un soutien financier à des clients assurés par l'assurance-emploi, les aidant ainsi à acquérir les compétences nécessaires à l'emploi. En couvrant les coûts de formation en plus des frais de scolarité, le programme a assuré une plus grande accessibilité et une meilleure rentabilité pour les clients en abolissant les obstacles financiers auxquels ils se heurtaient.

En 2024-25, le programme de Développement des compétences a reçu un investissement de 46 555 714 \$, ce qui a permis, entre autres, à 1 801 clients d'accéder à une formation postsecondaire. Ce financement stratégique a non seulement accru les compétences des participants, mais il a également amélioré leur employabilité dans un marché du travail concurrentiel.

De plus, Terre-Neuve-et-Labrador, en collaboration avec des organisations communautaires, a offert un programme d'emploi assisté afin de créer des possibilités d'emploi pour les personnes atteintes de déficiences intellectuelles. Ce programme offre des mesures de soutien personnalisées afin de permettre aux personnes admissibles d'accéder à un emploi communautaire intégré. Les services proposés vont de l'orientation et l'analyse professionnelles à l'assistance à temps plein de la part de formateurs professionnels, fournissant aux clients le soutien dont ils ont besoin pour satisfaire aux exigences d'un emploi et réussir dans leurs fonctions.

En 2024-25, un investissement de 1 598 131 \$ a permis d'offrir un soutien professionnel essentiel à des personnes atteintes de déficiences intellectuelles. Par conséquent, 1 273 personnes ont participé au programme, dont 174 ont réussi à obtenir un emploi, ce qui démontre l'incidence du programme relativement à la promotion de l'inclusion de la main-d'œuvre et à l'habilitation des personnes atteintes de déficiences intellectuelles afin qu'elles puissent s'épanouir sur le marché du travail.

Groupes désignés et/ou sous représentés

Terre-Neuve-et-Labrador a continué de s'acquitter de son engagement à s'attaquer aux défis sur le marché du travail en mettant l'accent sur le soutien des groupes désignés ou sous-représentés, notamment sur les personnes en situation de handicap, les jeunes, les Autochtones et les femmes. En 2024-25, le financement versé dans le cadre de l'EDMT a été affecté à des initiatives qui visaient à réduire les obstacles à l'emploi et à offrir des formations et des possibilités d'emploi adaptées aux personnes appartenant à ces groupes.

Women in Resource Development Corporation (WRDC) a reçu un financement dans le cadre de l'EDMT afin d'offrir des services de consultation et des solutions de formation personnalisées visant à favoriser des pratiques équitables et inclusives de recrutement et de maintien en poste chez les employeurs. Cette initiative a été conçue pour aider les organisations à créer des milieux de travail plus diversifiés et inclusifs au moyen d'activités ciblées de mobilisation et de renforcement des capacités.

Le projet englobait un éventail de mesures stratégiques, y compris des séances d'information et de formation ciblant les employeurs, des évaluations en milieu de travail, des possibilités de participation à des salons de l'emploi, des ateliers de perfectionnement professionnel et la collaboration avec des intervenants des industries, du secteur de l'éducation et de la collectivité. Ces efforts ont joué un rôle clé

dans la promotion de pratiques d'embauche inclusives et dans l'accroissement de la sensibilisation organisationnelle aux questions liées à l'équité. Tous les livrables du projet ont été atteints avec succès, y compris les séances de mobilisation des intervenants et les entrevues auprès des employeurs. Cette initiative a contribué de façon significative à faire progresser le développement inclusif de la main-d'œuvre à travers la province. Un total de 441 400 \$ a été approuvé pour ce projet, dont 321 592 \$ ont été dépensés en 2024-25.

De plus, la Société John Howard de Terre-Neuve-et-Labrador (SJHTNL) a reçu un financement pour son initiative « Pathways », un programme conçu pour combler les pénuries de travailleurs qualifiés dans la province tout en éliminant les obstacles à l'emploi pour les personnes ayant déjà eu des démêlés avec le système de justice pénale. L'initiative offre une formation ciblée, des certifications et des placements afin d'améliorer l'employabilité des participants et de réduire le risque de récidive. Elle se sert d'une approche en deux étapes : la première se concentre sur la collecte de données et la mobilisation des employeurs et comporte des questions de recherche élaborées pour les intervenants et les personnes ayant une expérience vécue, et la deuxième, qui offrira de la formation et des placements professionnels à l'aide d'un soutien continu de la SJHTNL, devrait être lancée comme prévu en septembre 2025. Au cours de l'exercice financier 2024-25, un montant de 363 102 \$ du budget total de 605 171 \$ dans le cadre du projet a été dépensé. L'initiative devrait prendre fin en avril 2028.

Consultations auprès des intervenants

En 2024-25, Terre-Neuve-et-Labrador a continué à mobiliser les intervenants des industries, des organisations syndicales, de la collectivité et du secteur de l'éducation afin de veiller à ce que les programmes et services demeurent efficaces et pertinents et qu'ils continuent de répondre aux besoins changeants du marché du travail. En plus de tenir des consultations officielles, la province a recueilli les commentaires du personnel du centre d'emploi et de ses partenaires communautaires affiliés pour orienter la conception des futurs programmes.

Le centre *Workforce Innovation Centre* de Terre-Neuve-et-Labrador (NLWIC) a joué un rôle central dans ces efforts en tenant des séances de mobilisation avec des groupes sous-représentés comme les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les jeunes, les travailleurs âgés, les femmes et les nouveaux arrivants. Ces séances ont fourni une plateforme permettant d'explorer les difficultés et les possibilités sur le marché du travail, les conclusions permettant d'orienter directement l'élaboration de programmes et de politiques.

Les principaux thèmes comprenaient l'importance de favoriser la collaboration et les partenariats, l'amélioration de l'accès à l'information sur le marché du travail, le développement ciblé des compétences et le mentorat. Les intervenants ont également mis l'accent sur l'immigration et l'attraction de talents, la reconnaissance des titres de compétences étrangers, la préparation liée aux secteurs émergents et aux technologies de pointe et la nécessité d'avoir des milieux de travail diversifiés et inclusifs.

À mesure que la nature du travail évolue, une collaboration soutenue avec les partenaires demeurera essentielle pour aider la province à relever les défis actuels et futurs sur le marché du travail tout en favorisant une croissance économique à long terme.

Office to Advance Women Apprentices

Office to Advance Women Apprentices (le Bureau de l'avancement des femmes apprenties) a lancé une initiative de trois ans pour rechercher, créer et mettre en place une équipe de construction et de rénovation entièrement composée de femmes, structurée comme une entreprise sociale ou un modèle coopératif. Cette initiative est conçue pour refléter le cadre d'apprentissage, permettant aux femmes de travailler à l'obtention de leur certification Sceau rouge en accumulant les heures de travail requises et en obtenant une vérification des compétences au moyen d'un carnet de route auprès de compagnons certifiés.

Ce projet vise à aider les femmes apprenties à obtenir leur première possibilité d'emploi, souvent la plus difficile, dans les métiers spécialisés. L'objectif est de faire progresser l'apprentissage de 12 femmes apprenties au moyen de deux cohortes comptant 6 participantes chacune, qui sont axées sur les métiers de la menuiserie, de la plomberie et de l'électricité et qui les soutiendront par l'entremise d'un ou deux blocs d'apprentissage. L'entreprise de construction accordera la priorité à la prestation de services aux populations vulnérables, y compris les femmes vivant de façon autonome, les survivantes de violence conjugale, les personnes âgées, les personnes à mobilité réduite et les personnes en situation de handicap. Le financement a été consacré à l'initiative au cours de l'exercice 2024-25. Le projet devrait prendre fin en mars 2028, comptant un total de 3 540 068 \$ approuvé pour la durée de l'initiative.

Prestation de programmes et mesures de soutien pour les participants

Cette section fournit un aperçu des mesures financières et des programmes particuliers offerts dans le cadre de l'EDMT. Elle comprend des détails précis sur les programmes et initiatives qui sont offerts, leur durée, le financement connexe et les mesures de soutien offertes aux clients.

Développement des compétences

Programme	Développement des compétences
Dépenses	46 555 714 \$ (36,3 %)
Description	Il aide les clients assurés par l'assurance-emploi à acquérir les compétences essentielles (fondamentales à avancées) dont ils ont besoin pour décrocher un emploi en leur offrant un soutien direct. Le financement couvre les coûts payés aux établissements de formation financés par l'État au-delà du recouvrement des frais de scolarité.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés par l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	1 801 clients ont reçu un financement pour suivre une formation postsecondaire

Programme	Soutien pour la formation de base des adultes (FBA)
Dépenses	2 084 164 \$ (1,6 %)
Description	Le programme aide les clients admissibles à l'assurance-emploi à suivre une FBA ou à se préparer à la formation générale. Il vise les clients admissibles à l'assurance-emploi. Pour certains clients, les frais de formation ont été payés directement par le ministère de l'Éducation au fournisseur de la FBA, et une aide financière individuelle a été versée dans le cadre des prestations d'emploi pour le développement des compétences.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés par l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	558 clients ont touché des prestations leur permettant de suivre une formation de niveau postsecondaire

Programme	Soutien à l'apprentissage
Dépenses	1 384 073 \$ pour le soutien aux apprentis (1,1 %) 5 417 439 \$ pour les frais de scolarité (4,2 %)
Description	Il fournit une aide financière aux apprentis incités par Terre-Neuve-et-Labrador à suivre une formation en apprentissage à temps plein et en classe. L'aide comprend une allocation de subsistance, la garde des personnes à charge et les frais de déplacement. Les frais de scolarité ont été versés directement aux établissements de formation par l'Apprenticeship and Trades Certification Division Tuition.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés par l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	1 268 apprentis en ont bénéficié pour progresser vers la certification de compagnon

Programme	Évaluations pédagogiques
Dépenses	37 750 \$ (0,03 %)
Description	Une évaluation pédagogique permet de déterminer les points forts et les points à améliorer dans le fonctionnement scolaire et cognitif. Elle peut révéler des difficultés d'apprentissage, des déficiences intellectuelles ou une douance. Ce type d'évaluation est particulièrement utile pour les personnes confrontées à des difficultés scolaires ou d'apprentissage en milieu de travail, car il permet de mieux comprendre les causes sous-jacentes et favorise une planification efficace en matière d'emploi.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés par l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	15 clients ont reçu du financement pour des évaluations pédagogiques

Programme	Partenariats pour la création d'emplois (PCE)
Dépenses	6 741 739 \$ (5,2 %)
Description	Il offre aux participants assurés par l'assurance-emploi une expérience de travail enrichissante leur permettant d'améliorer leurs perspectives d'emploi. Bien que les activités du projet profitent à la fois aux participants et à la collectivité, l'objectif principal est d'aider les clients assurés à acquérir l'expérience professionnelle dont ils ont besoin pour obtenir un emploi durable. Grâce aux PCE, les clients maintiendront ou amélioreront leurs compétences en matière d'employabilité dans un cadre pratique. Les participants admissibles à l'assurance-emploi peuvent recevoir une allocation de subsistance et les répondants peuvent bénéficier d'une aide pour couvrir les coûts indirects du projet.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés par l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	725 clients ont reçu des fonds leur permettant de participer à 173 projets offerts dans le cadre des PCE

Subventions salariales

Programme	Programme d'assistance au travail
Dépenses	1 598 131 \$ (1,2 %)
Description	Offert en partenariat avec des organismes communautaires, ce programme crée des possibilités d'emploi enrichissantes pour les personnes atteintes d'une déficience intellectuelle. Il offre des mesures de soutien adaptées qui permettent aux personnes admissibles d'occuper un emploi intéressant et intégré au sein de la collectivité. Le programme offre une variété de mesures de soutien, allant de l'orientation et de l'analyse de l'emploi à l'assistance à plein temps d'un moniteur en milieu de travail, veillant ainsi à ce que les clients répondent aux critères concernant les exceptions sur le lieu de travail et assurent la satisfaction de l'employeur.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés par l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	1 273 personnes ont participé, dont 174 ont réussi à trouver un emploi enrichissant

Programme	Coordonateur communautaire en subventions salariales
Dépenses	597 082 \$ (0,5 %)
Description	Il reçoit des contributions servant à encourager les employeurs à embaucher des apprenties en leur offrant des subventions salariales leur permettant d'offrir aux femmes des expériences de travail qui favorisent la progression vers l'obtention du statut de compagne. Le programme cible les apprenties admissibles à l'assurance-emploi.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés par l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	L'Office to Advance Women Apprentices, qui soutient l'apprentissage des femmes dans des métiers non traditionnels, a offert des placements à 21 clientes.

Programme	Jobs NL Wage Subsidy (Subventions salariales des emplois en TNL)
Dépenses	2 993 607 \$ (2,3 %)
Description	Il met en relation les employeurs et les employés en offrant des subventions salariales pour des emplois à long terme ou saisonniers. Deux volets étaient offerts : • Jobs NL – 42 : verse une subvention salariale pendant 28 semaines sur une période d'emploi de 42 semaines : ○ Première période de 14 semaines : subvention de 60,0 %, jusqu'à 12 \$ l'heure ○ Deuxième période de 14 semaines : aucune subvention ○ Troisième période de 14 semaines : subvention de 80,0 %, jusqu'à 12 \$ l'heure • Jobs N – 28 : verse une subvention salariale pendant une période de 10 à 28 semaines, soutenant l'emploi saisonnier ou à court terme en offrant une subvention de 60,0 %, jusqu'à concurrence de 12 \$ l'heure.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés par l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	480 clients ont acquis une expérience de travail

Programme	Programme de subventions salariales pour l'apprentissage (SSA)
Dépenses	2 883 904 \$ (2,2 %)
Description	Il aide les apprentis à acquérir une expérience de travail dans un métier spécialisé et à progresser jusqu'à l'obtention d'un certificat de compagnon. Les employeurs qui embauchent des apprentis reçoivent directement une subvention salariale de 75 %, jusqu'à concurrence de 14 \$ l'heure.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés par l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	319 apprentis ont acquis une expérience de travail leur permettant de progresser vers l'obtention d'un certificat de compagnon.

Programme	Programme de développement de l'emploi
Dépenses	43 447 \$ (0,03 %)
Description	Il aide les employeurs des secteurs de la transformation secondaire (foresterie, aquaculture, agriculture et pêche) en leur offrant du financement destiné à la création d'emplois durables et à long terme ou des possibilités d'emploi saisonnier, en plus d'une allocation de formation pour les nouveaux employés.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés par l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	7 personnes ont acquis une expérience de travail auprès d'un employeur participant.

Aide au travail indépendant

Programme	Coordonnateur communautaire/Aide au travail indépendant
Dépenses	996 777 \$ octroyés à 17 organisations (0,8 %) 2 692 045 \$ octroyés à 220 personnes (2,1 %)
Description	Il offre un financement à des organisations qui aident les clients en chômage admissibles à commencer une formation en entrepreneuriat, leur offrent des séances d'information générale et les aident à élaborer des plans d'affaires.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés par l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	17 organisations ont reçu du financement dans le cadre de cette activité, soutenant ainsi 220 personnes.

Partenariats du marché du travail

Programme	Intégration des nouveaux arrivants au marché du travail
Dépenses	6 713 589 \$ (5,2 %)
Description	Il offre un financement à des organisations qui mettent en œuvre des initiatives pilotes visant à aider les nouveaux arrivants sans emploi à intégrer le marché du travail. Ces initiatives permettent aux groupes, aux collectivités et aux organisations fournissant des services de concevoir ou d'offrir des programmes qui accélèrent l'entrée des nouveaux arrivants sur le marché du travail, les aident à progresser dans leur domaine professionnel et promeuvent leur avancement professionnel.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés par l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	20 projets de 20 organisations différentes ont été soutenus.

Programme	Partenariats du marché du travail
Dépenses	28 295 886 \$ (22,1 %)
Description	Il soutient les employeurs, les associations d'employeurs ou d'employés, les groupes communautaires et les collectivités dans la conception et la mise en œuvre de stratégies et d'activités relatives au marché du travail afin de faciliter l'adaptation de la main-d'œuvre et de répondre aux exigences en matière de ressources humaines. Les partenariats ont pour but de cerner les difficultés relatives au marché du travail, d'aider les personnes employées qui risquent de perdre leur emploi et de favoriser des résultats positifs grâce à des initiatives de collaboration. Ces initiatives répondent aux besoins en matière d'emploi des personnes en situation de handicap, des nouveaux arrivants et des Autochtones, ainsi qu'aux besoins de secteurs particuliers du marché du travail comme l'agriculture, le pétrole, les soins de santé, les métiers spécialisés, l'éducation de la petite enfance, l'environnement, la pêche et l'aquaculture, le tourisme et l'hôtellerie ainsi que les technologies de l'information.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés par l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	77 projets de 58 organisations différentes ont reçu un soutien dans le cadre de ce programme.

Services d'aide à l'emploi

Programme	Programme de services d'aide à l'emploi (SAE)
Dépenses	8 312 834 \$ (6,4 %)
Description	Il offre un financement à des organisations qui proposent des SAE aux chômeurs ou aux personnes sous-employées, dans un cadre individuel ou de groupe. Les principaux services comprennent des ressources d'emploi en libre-service, l'évaluation des besoins, l'élaboration de plans d'emploi, la gestion de cas, une orientation professionnelle et des ateliers sur des sujets comme la recherche d'emploi, la rédaction de curriculum vitae et un soutien transitoire à l'emploi.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés par l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	27 ententes ont été financées, ce qui s'est traduit par plus de 16 747 services fournis aux clients.

Recherche et Innovation

Programme	Recherche et Innovation
Dépenses	13 532 116 \$ (10,6 %)
Description	Il fournit un soutien financier pour la recherche et les projets innovants qui explorent et déterminent de meilleures façons d'aider les gens à se préparer au marché du travail et à l'intégrer en tant qu'employés productifs.
Groupes de clients ciblés	Établissements de recherche
Prestations et résultats attendus	L'un des principaux résultats du programme de recherche et d'innovation est le projet pilote de microcertifications, qui aide les gens à acquérir des compétences reconnues par l'industrie tout en travaillant. Cette initiative comble les lacunes du marché du travail, soutient les groupes sous-représentés et crée des voies vers des emplois durables et mieux rémunérés.

3.2.2 Île-du-Prince-Édouard

Faits saillants relatifs au PEMS

Tableau 3.2.2.1: Île-du-Prince-Édouard, 2024-25, clients servis et proportion relative selon le type de client

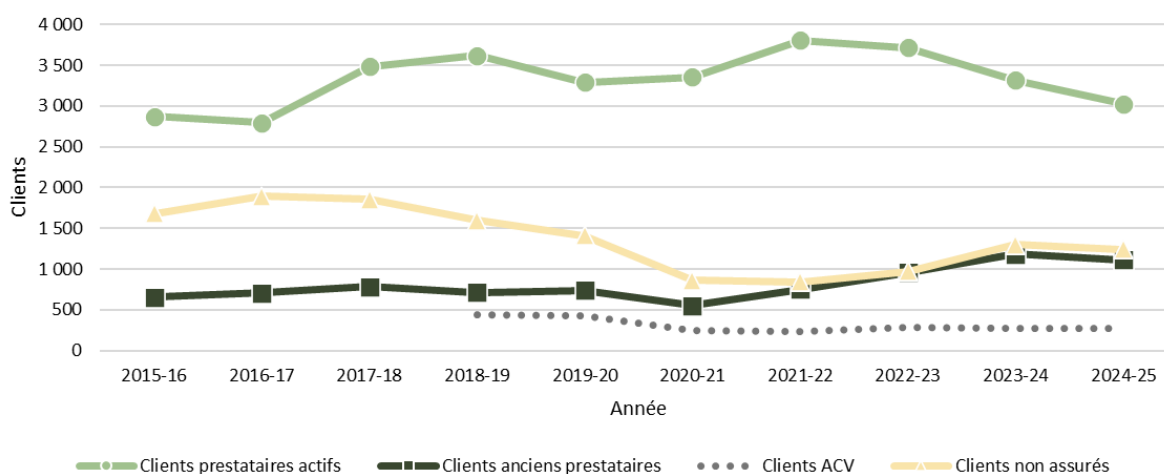
Indicateur	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Clients servis	3 030	1 115	265	1 243	5 653
Proportion du total	53,6 %	19,7 %	4,7 %	22,0 %	100,0 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.2.1: Île-du-Prince-Édouard, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.2.2: Île-du-Prince-Édouard, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client

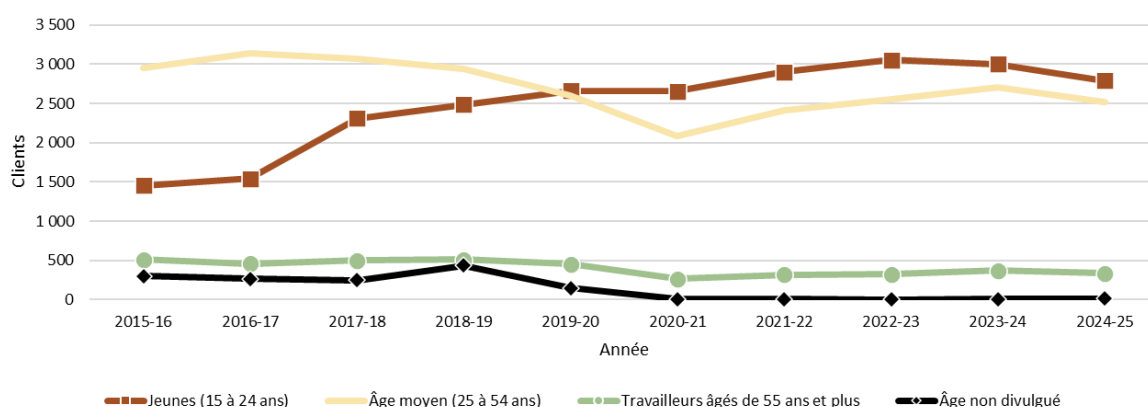
Année	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés
2015-16	55,2 %	12,6 %	s.o.	32,2 %
2016-17	51,8 %	13,1 %	s.o.	35,1 %
2017-18	56,9 %	12,6 %	s.o.	30,2 %
2018-19	56,9 %	11,2 %	6,9 %	25,0 %
2019-20	56,2 %	12,6 %	7,2 %	24,0 %
2020-21	66,9 %	11,0 %	4,8 %	17,2 %
2021-22	67,6 %	13,3 %	4,1 %	15,0 %
2022-23	62,7 %	16,1 %	4,8 %	16,4 %
2023-24	54,6 %	19,5 %	4,5 %	21,4 %
2024-25	53,6 %	19,7 %	4,7 %	22,0 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.2.2: Île-du-Prince-Édouard, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon l'âge des clients



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.2.3: Île-du-Prince-Édouard, 2015-16 à 2024-25, proportion relative de clients selon l'âge des clients

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs de 55 ans et plus	Âge non divulgué ²
2015-16	27,9 %	56,7 %	9,7 %	5,7 %
2016-17	28,6 %	58,1 %	8,5 %	4,9 %
2017-18	37,7 %	50,2 %	8,1 %	4,0 %
2018-19	39,1 %	46,2 %	8,0 %	6,8 %
2019-20	45,5 %	44,4 %	7,7 %	2,5 %
2020-21	52,9 %	41,6 %	5,3 %	0,1 %
2021-22	51,5 %	42,8 %	5,6 %	0,1 %
2022-23	51,5 %	43,0 %	5,4 %	0,0 %
2023-24	49,4 %	44,5 %	6,1 %	0,1 %
2024-25	49,4 %	44,5 %	5,9 %	0,2 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.2.4: Île-du-Prince-Édouard, 2024-25, faits saillants relatifs aux services fournis selon le type de service

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	3 320	-6,9 %	29,1 %	-1,1
Mesures de soutien	8 092	-2,0 %	70,9 %	+1,1
Total des services	11 412	-3,5 %	100,0 %	s.o.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.2.5: Île-du-Prince-Édouard, 2024-25, services fournis selon le type de service

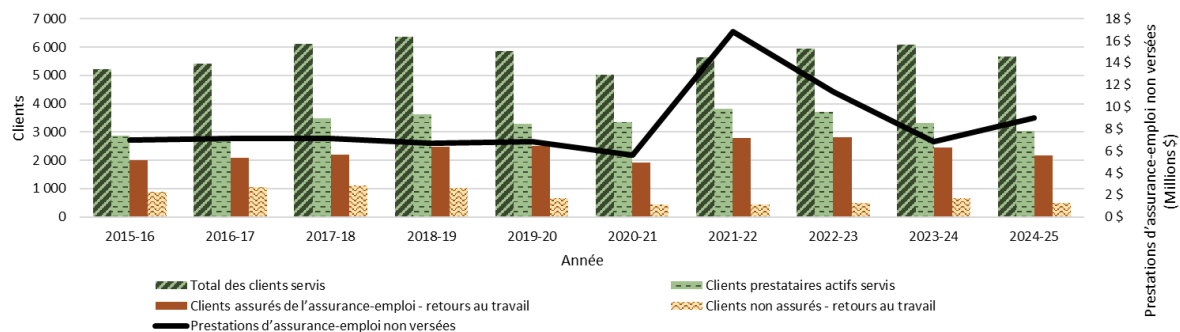
Type de service	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	265	-27,4 %	3 594 593 \$	+7,7 %
Travail indépendant	84	-19,2 %	1 252 495 \$	-15,9 %
Partenariats pour la création d'emplois	16	0,0 %	326 700 \$	+39,8 %
Développement des compétences – régulier	2 444	-5,2 %	12 393 812 \$	-13,9 %
Développement des compétences – apprentis	511	+1,6 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Total des prestations d'emploi	3 320	-6,9 %	17 567 600 \$	-9,7 %
Services d'emploi	6 621	-2,3 %	3 982 170 \$	-21,2 %
Counseling individuel	1 471	-0,9 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail	s.o.	s.o.	782 341 \$	-51,0 %
Recherche et innovation	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Total des mesures de soutien	8 092	-2,0 %	4 764 511 \$	-28,4 %
Total des PEMS	11 412	-3,5 %	22 332 111 \$	-14,4 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.2.3: Île-du-Prince-Édouard, 2015-16 à 2024-25, indicateurs de rendement clés



Remarques :

¹ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

² La volatilité des prestations d'assurance-emploi non versées entre 2021-22 et 2022-23 est liée à la rapidité de la reprise du marché du travail, qui a permis à de nombreux Canadiens de retourner au travail avant d'avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

³ Les retours au travail déclarés par les personnes assurées au titre de l'assurance-emploi comprennent les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients ACV.

⁴ Le « nombre total de clients servis » désigne le nombre de clients assurés au titre de l'assurance-emploi (prestataires actifs, anciens prestataires et clients ACV) et de clients non assurés.

⁵ Les données historiques ont été ajustées pour améliorer l'exactitude.

Contexte du marché du travail

En 2024-25, l'économie de l'Île-du-Prince-Édouard a continué de montrer des signes de vigueur, grâce notamment à une croissance solide de l'emploi et des salaires, à une reprise des activités dans les secteurs de la construction et du logement, ainsi qu'à une dynamique soutenue dans les secteurs de la fabrication, des exportations et du tourisme.

La population de la province a continué de croître, atteignant environ 179 000 habitants en date du 1^{er} juillet 2024. Bien que la population de l'Île-du-Prince-Édouard vieillisse, l'arrivée de jeunes immigrants et de résidents non permanents a permis de compenser la pression démographique, contribuant ainsi à la constitution d'une main-d'œuvre plus diversifiée et plus active.

L'emploi a continué de croître en 2024, augmentant de 3,6 % pour atteindre 92 500 postes, soit la croissance la plus rapide parmi les provinces. La population active a également continué d'augmenter, en hausse de 4,4 %, pour atteindre en moyenne 100 400 personnes en 2024, un nouveau record historique. À l'échelle nationale, l'emploi a augmenté de 1,9 %⁵⁵.

Le taux de chômage à l'Île-du-Prince-Édouard s'élevait à 8,0 % en 2024, en hausse par rapport au taux de 7,2 % enregistré l'année précédente⁵⁶. En comparaison, le taux de chômage au Canada en 2024 était de 6,3 %, soit légèrement plus élevé que le taux de 5,4 % observé en 2023⁵⁷.

Dans le but de soutenir une croissance durable, la province a lancé un cadre démographique au début de 2024, lequel établit des priorités clés telles que l'expansion des infrastructures, le maintien en poste de la main-d'œuvre et la planification à long terme. L'objectif des programmes liés au marché du travail est demeuré le même, soit de veiller à ce que les habitants de l'île, y compris ceux touchés par les changements économiques tels que les droits de douane américains, aient accès aux mesures de soutien dont ils ont besoin pour conserver leur emploi et éviter les mises à pied, dans la mesure du possible.

Entente Canada-Île-du-Prince-Édouard sur le développement du marché du travail

En 2024-25, l'Île-du-Prince-Édouard a reçu environ 25,0 millions de dollars⁵⁸ par l'intermédiaire de l'EDMT. Ces fonds ont permis de servir environ 5 600 clients, dont 3 000 étaient des clients prestataires actifs. Au cours des six mois suivant les mesures de soutien pour la formation et l'emploi, 48,5 % des clients prestataires actifs étaient employés, ce qui a contribué à économiser un montant estimé à 8,9 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

L'EDMT entre le Canada et l'Île-du-Prince-Édouard appuie les priorités provinciales suivantes :

- créer une main-d'œuvre qualifiée;
- préparer la main-d'œuvre de demain;

⁵⁵ Document budgétaire 2025, Économie, statistiques et relations financières fédérales, ministère des Finances

⁵⁶ Statistique Canada (octobre 2025). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles](#)

⁵⁷ Statistique Canada (octobre 2025). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles](#)

⁵⁸ Comprend 2,695 millions de dollars en financement administratif

- améliorer les services pour les chercheurs d'emploi;

Les programmes offerts dans le cadre de l'EDMT entre le Canada et l'Île-du-Prince-Édouard en 2024-25 comprennent :

- les services d'aide à l'emploi;
- les partenariats du marché du travail;
- le développement des compétences;
- les programmes financés par les employeurs;
- l'expérience de travail;
- l'entrepreneuriat;
- les mesures de soutien pour le développement des compétences et l'emploi – mesures d'accessibilité.

Compétences Î.-P.-É a continué d'investir dans le programme de développement des compétences, qui soutient l'éducation des adultes, la formation postsecondaire, l'apprentissage et les initiatives particulières aux industries. Les clients étaient orientés par des conseillers en emploi pour acquérir des compétences recherchées sur le marché du travail, et ce, en fonction des besoins actuels et émergents. En 2024-25, le programme a élargi sa portée pour se concentrer davantage sur les initiatives de formation et de perfectionnement à court terme et en groupe dans des secteurs prioritaires tels que les soins de santé, la construction et l'éducation de la petite enfance. En 2024-25, 444 personnes ont participé à ces programmes de formation, améliorant ainsi leurs perspectives d'emploi.

À l'Île-du-Prince-Édouard, les programmes financés par les employeurs (qui comprennent Emplois Î.-P.-É. et le Programme de mentorat pour les diplômés) aident les employeurs à embaucher des chômeurs et des jeunes diplômés. Ces programmes ont permis aux participants de bénéficier d'un mentorat précieux et d'une expérience professionnelle en cours d'emploi, les aidant ainsi à trouver un emploi à temps plein. Les programmes ont également permis d'offrir des possibilités d'apprentissage par l'expérience correspondant aux domaines d'études des participants et ont contribué au maintien en poste de la main-d'œuvre, en particulier chez les jeunes et les nouveaux arrivants. En 2024-25, 455 personnes ont participé au programme.

Groupes désignés et/ou sous représentés

L'Île-du-Prince-Édouard a continué à donner la priorité au développement inclusif de la main-d'œuvre en 2024-25, en mettant fortement l'accent sur le soutien aux groupes désignés et sous-représentés. La province a travaillé en étroite collaboration avec des intervenants tels que le Réseau pour l'emploi assisté, le Conseil consultatif du Programme d'accessibilité et des partenaires autochtones afin de s'assurer que les programmes répondaient aux besoins particuliers de ces populations.

Grâce à l'accord Etl-lukwey signé avec la Confédération Mi'kmaq de l'Île-du-Prince-Édouard, les participants autochtones ont bénéficié du mentorat de gens de métier spécialisés et d'experts de l'industrie, ainsi que de programmes en classe axés sur la planification de carrière et le développement

personnel. Ces efforts ont contribué au renforcement des capacités et à l'amélioration de l'accès aux parcours professionnels dans des secteurs tels que la construction, l'aquaculture et le tourisme.

De plus, le ministère de la Main-d'œuvre, des Études supérieures et de la Population et le ministère du Développement social et des Aînés ont mis sur pied un comité d'intégration de la main-d'œuvre afin d'explorer les possibilités de créer des programmes novateurs pour aider les populations vulnérables à intégrer le marché du travail.

Le Comité d'intégration de la main-d'œuvre continue de promouvoir un système modernisé axé sur l'amélioration de l'accès des clients aux mesures de soutien à l'emploi, notamment la gestion globale des cas, les liens vers les services de préemploi, la formation et le développement des compétences, la création d'emplois ainsi que le jumelage d'emplois et de travailleurs. Dans le cadre de ce processus, le Comité continuera de travailler avec ses partenaires provinciaux afin d'aider les personnes qui ont recours aux programmes sociaux à surmonter les obstacles à l'emploi et à gagner en autonomie.

Consultations auprès des intervenants

L'Île-du-Prince-Édouard a continué de mobiliser les intervenants à l'échelle de la province afin d'harmoniser les programmes relatifs au marché du travail avec les besoins en main-d'œuvre. Le ministère de la Main-d'œuvre, des Études supérieures et de la Population a organisé des tables rondes avec des associations industrielles, des conseils sectoriels, des établissements d'enseignement postsecondaire, des fournisseurs de services d'emploi et des représentants des collectivités autochtones et des communautés de langue officielle en situation minoritaire.

Les grands thèmes qui sont ressortis des consultations comprenaient :

- les pénuries de main-d'œuvre persistantes dans des secteurs tels que la construction, les soins de santé, les biosciences et l'éducation de la petite enfance;
- le besoin de programmes de mentorat et de formation en milieu de travail pour soutenir le développement de la main-d'œuvre;
- l'impact des changements apportés à la politique fédérale en matière d'immigration sur la disponibilité de la main-d'œuvre;
- l'importance de programmes flexibles qui répondent aux besoins des industries saisonnières et des communautés rurales.

La province a également organisé des séances de mobilisation ciblées avec le secteur du transport par camion dans le cadre de l'engagement de l'Île-du-Prince-Édouard à imposer des exigences de formation de base obligatoire aux personnes qui souhaitent obtenir un permis de conduire commercial de classe 1 pour la première fois.

**Respite Care Professional: Working with Children and Adults with Complex Learning Needs
(Microcredential) – (Professionnel(le) des services de répit : travailler avec des enfants et des adultes ayant
des besoins complexes en apprentissage (Microcertification))**

La demande en soins de relève continue d'augmenter, car de plus en plus de membres de la famille quittent le marché du travail pour devenir des proches aidants à temps plein. Les soins de relève permettent aux proches aidants non rémunérés de bénéficier de pauses de courte durée et de durée limitée afin d'entretenir et de maintenir la relation de soignant principal. Ces pauses constituent également une expérience positive pour les personnes ayant des besoins complexes. De plus, elles favorisent l'inclusion, encouragent la participation communautaire et contribuent à la santé et à la connectivité sociales.

L'Île-du-Prince-Édouard est confrontée à une pénurie de travailleurs dans le domaine des soins de relève. Pour répondre à cette demande, le programme de formation personnalisée du Collège Holland, en partenariat avec Your Life Design Inc. et un comité consultatif provincial composé d'experts du secteur, a conçu et élaboré une microcertification mixte de 140 heures intitulée « Respite Care Professional: Working with Children and Adults with Complex Needs ».

La microcertification de 140 heures prépare les participants à acquérir les compétences essentielles nécessaires pour disposer de l'expertise et de la confiance requises pour fournir des soins de relève. Elle est offerte dans le cadre d'une approche mixte (40 % en présentiel et 60 % en ligne) et comprend diverses techniques d'apprentissage, notamment des cours magistraux, des discussions, des études de cas, des simulations, des jeux de rôle, des vidéos, des conférences et un volet d'apprentissage intégré au travail. Tout au long du cours, les participants mettent en pratique les connaissances apprises. Des évaluations sont effectuées à mi-parcours et à la fin du cours pour mesurer les progrès des participants et leur compréhension des objectifs d'apprentissage fondamentaux. À la fin de la microcertification, les participants auront acquis plusieurs des compétences requises pour exercer le métier de professionnel de soins aux résidents.

En 2024-25, deux cohortes ont été proposées dans un format mixte à un total de 43 participants à l'Île-du-Prince-Édouard, dont 42 ont suivi le programme avec succès. Les participants ont été mobilisés après la fin du programme afin de veiller à ce que les recommandations relatives au programme d'études soient prises en considération avant la mise en place de futurs programmes. Compte tenu du succès du programme et du besoin avéré de travailleurs certifiés dans ce domaine, des cohortes supplémentaires seront offertes au cours de l'exercice 2025-26.

Prestation de programmes et mesures de soutien pour les participants

Cette section donne un aperçu des aides financières et des programmes particuliers offerts dans le cadre de l'EDMT. Elle comprend des détails précis sur les programmes et les initiatives accessibles, la durée du financement qui leur est associé et les mesures de soutien supplémentaires offertes aux clients.

L'objectif est de montrer comment ces programmes et initiatives s'alignent sur les priorités fédérales et provinciales et soutiennent l'intégration au marché du travail.

Programme	Services d'aide à l'emploi (SAE)
Dépenses	3 982 170 \$ (17,8 %)
Description	Les centres de SAE proposent un ensemble intégré de services d'aide à l'emploi afin d'aider les clients à comprendre le marché du travail provincial, à s'y préparer et à répondre à ses besoins. Les centres de SAE aident également les personnes à la recherche d'un emploi en leur proposant des services comme la recherche d'un emploi, le jumelage d'emplois et de travailleurs et l'orientation professionnelle.
Groupes de clients ciblés	Le ministère de la Main-d'œuvre, de l'Enseignement supérieur et de la Population finance 11 fournisseurs de SAE dans l'ensemble de la province afin d'aider les habitants de l'île à se préparer à travailler ainsi qu'à obtenir et à conserver un emploi. Le programme de SAE permet à ces derniers d'accéder à des services comme l'orientation professionnelle, la planification de carrière, le développement personnel et professionnel, et la formation à la recherche d'emploi avec des contacts professionnels. Les fournisseurs de SAE offrent des services aux chômeurs et aux personnes sous-employées de l'île dans 26 localités de la province. Le réseau de 11 fournisseurs de services fait partie d'une structure de prestation de services qui offre une gamme complète de programmes du marché du travail réactifs, accessibles et centrés sur les clients. Environ 70 gestionnaires de cas travaillent pour le réseau dans toute la province et fournissent des services d'emploi. Les gestionnaires de cas sont chargés d'élaborer des plans d'action personnalisés avec les clients et sont responsables du suivi et de l'établissement de rapports par l'intermédiaire du cadre de mesure du rendement. Tous les participants qui reçoivent un financement public doivent élaborer un plan et faire l'objet d'un suivi dans le cadre national de mesure du rendement.

Prestations et résultats attendus	• donner aux habitants de l'île les moyens de se préparer à travailler ainsi que d'obtenir et de conserver un emploi; • élargir l'accès aux services destinés aux clients dans l'ensemble de la province; • faire évoluer le modèle de prestation pour inclure l'accès aux services par voie numérique et la semaine de travail atypique; • normaliser le suivi et l'établissement de rapports pour tous les clients.

Programme	Partenariats du marché du travail – Projets de développement de la main-d'œuvre pour le réaménagement des effectifs
Dépenses	782 341 \$ (3,5 %)
Description	Financement à court terme pour encourager les groupes à travailler en partenariat pour mettre sur pied des activités ou des stratégies qui aident les particuliers ou les employeurs touchés par les difficultés du marché du travail dans une collectivité ou une industrie.
Groupes de clients ciblés	Personnes sans emploi ou sous-employées et personnes appartenant à un groupe sous-représenté
Prestations et résultats attendus	• soutenir les secteurs industriels dans la planification et les stratégies visant à répondre aux priorités du marché du travail; • fournir un soutien en ressources humaines aux petites entreprises qui ont besoin d'une expertise en la matière; • l'accent continuera d'être mis sur les conseils et les partenariats sectoriels afin de réagir aux tendances du marché du travail, de fournir une expertise en matière de ressources humaines aux propriétaires de petites entreprises dans le but de soutenir la croissance du développement de la main-d'œuvre, et de poursuivre le recensement des besoins en formation de l'industrie; • améliorer la formation et le recyclage des travailleurs afin de répondre aux besoins et aux lacunes de l'industrie en matière de formation, de renforcer la compétitivité des entreprises et de veiller à ce que les clients présents sur le marché du travail possèdent les compétences et les qualifications nécessaires pour combler les lacunes et saisir les occasions qui se présentent sur le marché du travail.

Programme	Développement des compétences
Dépenses	12 393 812 \$ (55,5 %)
Description	Programmes de développement des compétences comme l'éducation des adultes, l'enseignement postsecondaire, l'apprentissage, la formation en groupe et des initiatives propres à chaque industrie pour aider les chômeurs, les employés et les personnes sous-employées, et leur permettre d'accéder à une formation axée sur les compétences afin de répondre aux nouvelles exigences permettant de réussir sur le marché du travail d'aujourd'hui et de demain.
Groupes de clients ciblés	Étudiants adultes, personnes sans emploi et sous-employées, travailleurs employés, apprentis et groupes sous-représentés.
Prestations et résultats attendus	• permettre aux personnes faisant l'objet d'une gestion de cas d'accéder à une formation appropriée et à des possibilités d'études liées aux possibilités d'emploi actuelles et émergentes; • accroître le nombre de personnes qui trouvent un emploi durable après avoir reçu une aide financière visant à payer une intervention de formation; • investir dans des initiatives de formation de groupe à court terme qui améliorent les compétences de préparation à l'emploi et les compétences essentielles, et qui fournissent une précieuse expérience professionnelle afin d'aider les chômeurs à réussir leur transition vers le marché du travail; • collaborer avec les partenaires de l'industrie afin de trouver des solutions possibles pour remédier aux pénuries de compétences actuelles et émergentes dans des domaines prioritaires comme l'apprentissage, les soins de santé et l'éducation de la petite enfance afin d'assurer la durabilité future; • soutenir le développement de la main-d'œuvre en fournissant une aide financière aux employeurs pour former les travailleurs employés et sous-employés afin de combler les besoins en main-d'œuvre et d'accroître les niveaux de compétences pour répondre aux exigences de l'industrie propres à chaque emploi et aux exigences supplémentaires.

Programme	Programmes appuyés par les employeurs (Emplois Î.-P.-É. Et Programme de mentorat des diplômés)
Dépenses	3 594 593 \$ (16,1 %)
Description	Programmes d'emploi visant à aider les employeurs de l'île à embaucher des chômeurs et des nouveaux diplômés et à leur fournir une expérience professionnelle sur le terrain et un mentorat afin d'améliorer les compétences et l'employabilité de ces personnes, ce qui devrait idéalement déboucher sur un emploi à temps plein. La priorité sera accordée aux possibilités d'apprentissage par l'expérience qui correspondent au domaine d'études.
Groupes de clients ciblés	Chercheurs d'emploi – personnes sans emploi et sous-employées, y compris les nouveaux diplômés au chômage
Prestations et résultats attendus	• permettre aux nouveaux diplômés de niveau postsecondaire d'acquérir une expérience professionnelle précieuse dans leur domaine d'études par l'intermédiaire d'une expérience de travail encadrée; • mettre les employeurs en contact avec une main-d'œuvre qualifiée et prête à travailler pour répondre à leurs besoins; • créer des possibilités d'apprentissage par l'expérience et de mentorat pour maintenir en poste les nouveaux arrivants et créer des voies d'accès à l'emploi pour les jeunes et les groupes sous-représentés.

Programme	Expérience de travail – Développement de la main-d’œuvre
Dépenses	326 700 \$ (1,5 %)
Description	Programme d’emploi qui apporte un soutien financier à des organismes à but non lucratif pour des projets à court terme et qui offre aux assurés une expérience professionnelle leur permettant d’améliorer leurs compétences en matière d’employabilité.
Groupes de clients ciblés	Personnes sans emploi ou sous-employées et groupes sous-représentés
Prestations et résultats attendus	• permettre aux personnes de se perfectionner ou de se recycler afin qu’elles disposent d’un ensemble de compétences viables répondant aux besoins du marché du travail, ce qui leur permettra de trouver un emploi à long terme; • créer des liens entre les entreprises et les personnes sans emploi ou les populations sous-représentées en créant des expériences professionnelles; • aider les organismes à but non lucratif à couvrir le salaire des chômeurs de l’île pour qu’ils puissent participer à des projets communautaires.

Programme	Emploi indépendant – Entrepreneuriat
Dépenses	1 252 495 \$ (5,6 %)
Description	Le programme de travail indépendant offre une aide financière et un soutien pour la gestion d’entreprise aux personnes au chômage afin de leur permettre de lancer leur propre entreprise.
Groupes de clients ciblés	Chômeurs
Prestations et résultats attendus	• soutenir la croissance économique de l’Île-du-Prince-Édouard; • accroître l’activité sur le marché du travail en aidant les personnes à créer des emplois indépendants; • créer un plus grand nombre de possibilités d’emploi grâce à la création de nouvelles entreprises.

3.2.3 Nouvelle-Écosse

Faits saillants relatifs au PEMS

Tableau 3.2.3.1: Nouvelle-Écosse, 2024-25, clients servis et proportion relative selon le type de client

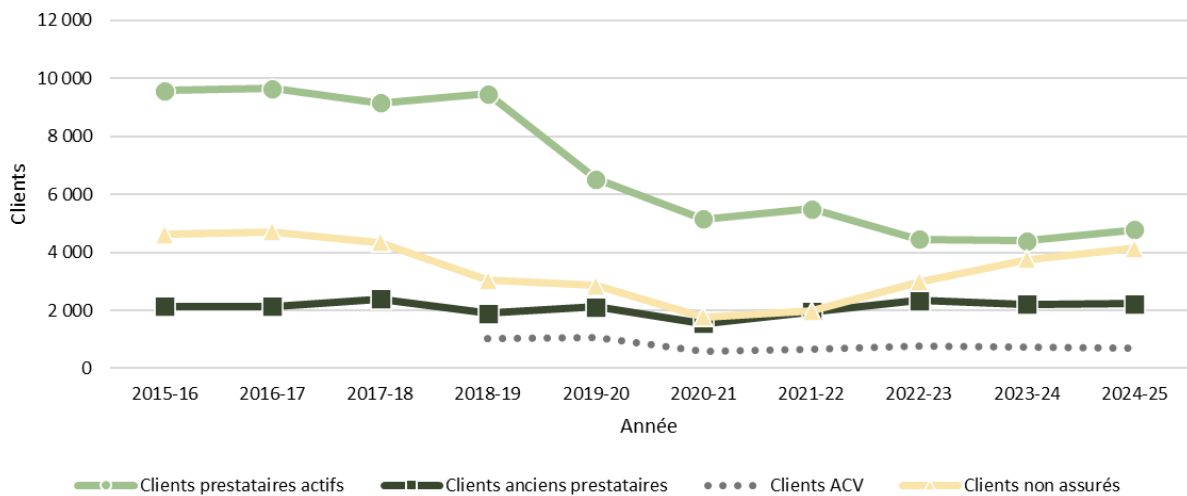
Indicateur	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Clients servis	4 781	2 228	703	4 133	11 845
Proportion du total	40,4 %	18,8 %	5,9 %	34,9 %	100,0 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.3.1: Nouvelle-Écosse, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

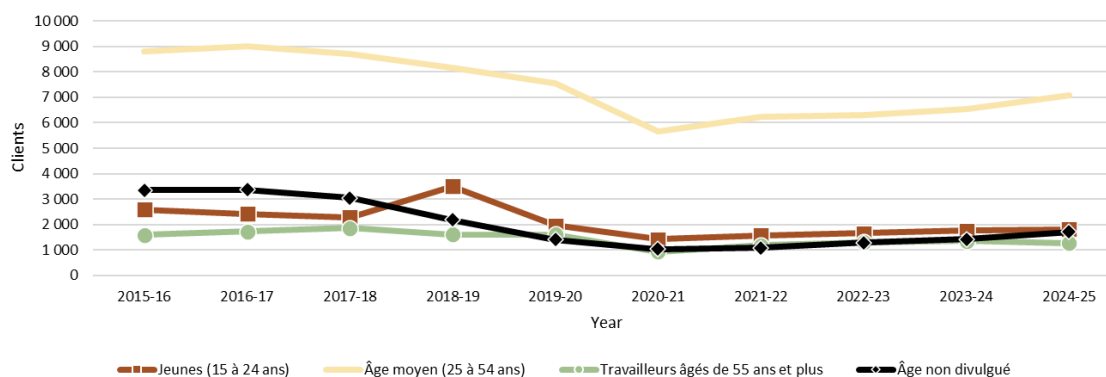
Tableau 3.2.3.2: Nouvelle-Écosse, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client

Année	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés
2015-16	58,6 %	13,1 %	s.o.	28,3 %
2016-17	58,5 %	13,0 %	s.o.	28,6 %
2017-18	57,6 %	15,1 %	s.o.	27,3 %
2018-19	61,3 %	12,3 %	6,7 %	19,7 %
2019-20	52,0 %	16,9 %	8,3 %	22,8 %
2020-21	56,8 %	17,1 %	6,5 %	19,6 %
2021-22	54,4 %	19,4 %	6,6 %	19,5 %
2022-23	42,3 %	22,3 %	7,1 %	28,3 %
2023-24	39,6 %	19,8 %	6,7 %	33,8 %
2024-25	40,4 %	18,8 %	5,9 %	34,9 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.3.2: Nouvelle-Écosse, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon l'âge des clients



Remarques

Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».³ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.3.3: Nouvelle-Écosse, 2015-16 à 2024-25, proportion relative de clients selon l'âge des clients

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus	Âge non divulgué ²
2015-16	15,9 %	53,8 %	9,7 %	20,6 %
2016-17	14,7 %	54,5 %	10,5 %	20,4 %
2017-18	14,4 %	54,8 %	11,7 %	19,2 %
2018-19	22,7 %	52,7 %	10,5 %	14,1 %
2019-20	15,7 %	60,2 %	12,9 %	11,3 %
2020-21	15,8 %	62,4 %	10,4 %	11,5 %
2021-22	15,7 %	61,9 %	11,8 %	10,7 %
2022-23	15,7 %	59,8 %	12,3 %	12,2 %
2023-24	15,9 %	59,0 %	12,2 %	12,8 %
2024-25	15,3 %	59,6 %	10,7 %	14,4 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.. Les données sur les clients apprentis proviennent plutôt d'un extrait des données de la partie I de l'assurance-emploi qui ne contient pas la date de naissance.

Tableau 3.2.3.4: Nouvelle-Écosse, 2024-25, faits saillants relatifs aux services fournis selon le type de service

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	3 810	+2,9 %	16,6 %	-0,7
Mesures de soutiens	19 174	+8,6 %	83,4 %	+0,7
Total des services	22 984	+7,6 %	100,0 %	s.o.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.3.5: Nouvelle-Écosse, 2024-25, services fournis selon le type de service

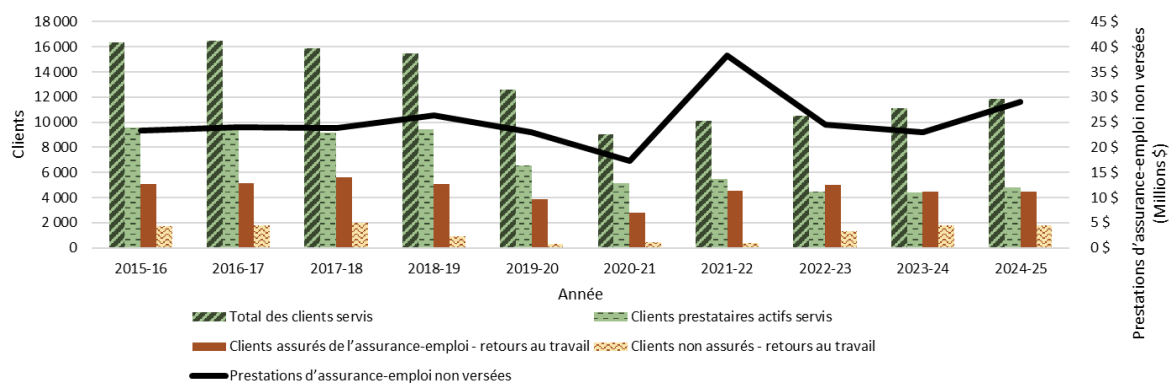
Type de service	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	219	-20,1 %	1 568 329 \$	-24,0 %
Travail indépendant	136	+11,5 %	3 039 996 \$	-12,4 %
Partenariats pour la création d'emplois	21	-32,3 %	334 435 \$	-35,6 %
Développement des compétences – régulier	1 286	-12,6 %	22 849 042 \$	-35,7 %
Développement des compétences – apprentis	2 148	+19,1 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Total des prestations d'emploi	3 810	+2,9 %	27 791 802 \$	-33,2 %
Services d'emploi	18 337	+9,6 %	41 190 938 \$	+4,1 %
Counseling individuel	837	-9,6 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail	s.o.	s.o.	5 435 759 \$	-17,3 %
Recherche et innovation	s.o.	S.o.	320 207 \$	-89,1 %
Total des mesures de soutien	19 174	+8,6 %	46 946 904 \$	-4,3 %
Total des PEMS	22 984	+7,6 %	74 738 706 \$	-17,6 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.3.3: Nouvelle-Écosse, 2015-16 à 2024-25, indicateurs de rendement clés



Remarques :

¹ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

² La volatilité des prestations d'assurance-emploi non versées entre 2021-22 et 2022-23 est liée à la rapidité de la reprise du marché du travail, qui a permis à de nombreux Canadiens de retourner au travail avant d'avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

³ Les retours au travail déclarés par les personnes assurées au titre de l'assurance-emploi comprennent les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients ACV.

⁴ Le « nombre total de clients servis » désigne le nombre de clients assurés au titre de l'assurance-emploi (prestataires actifs, anciens prestataires et clients ACV) et de clients non assurés.

⁵ Les données historiques ont été ajustées pour améliorer l'exactitude.

Contexte du marché du travail

En 2024-25, le marché du travail de la Nouvelle-Écosse est demeuré relativement vigoureux, avec une croissance continue de l'emploi et un taux de chômage près d'un creux historique. L'emploi à temps plein a stimulé ces gains, tandis que les employeurs ont augmenté les salaires afin d'attirer les talents. Malgré ces efforts, les pénuries de main-d'œuvre ont persisté et de nombreux secteurs ont continué à faire face à des postes vacants à long terme, notamment dans les domaines des soins de santé et de l'assistance sociale, des services d'hébergement et de restauration, de la construction et de la fabrication.

Le taux de chômage a légèrement augmenté pour atteindre 6,5 % en 2024, comparativement à 6,4 % en 2023, reflétant une reprise modeste du marché du travail dans la province. À titre de comparaison, le taux de chômage au Canada était de 6,3 % en 2024 et de 5,4 % en 2023⁵⁹.

En mars 2025, la Nouvelle-Écosse comptait environ 12 500 postes vacants⁶⁰, tandis qu'environ 34 000 personnes étaient sans emploi, avaient récemment cherché du travail au cours des quatre dernières semaines et étaient disponibles pour travailler⁶¹.

La Nouvelle-Écosse a continué de mettre l'accent sur l'immigration afin de soutenir l'emploi, de relever les défis démographiques et de répondre aux besoins changeants du marché du travail. Le développement régional est également demeuré une priorité, et des efforts continus ont été déployés pour veiller à ce que les collectivités urbaines et rurales disposent des compétences et de la main-d'œuvre nécessaires pour soutenir l'activité économique locale. Parallèlement, l'incertitude qui règne sur le commerce mondial et les pressions inflationnistes ont nui à la confiance des entreprises, en particulier dans les secteurs orientés vers l'exportation comme la pêche, la fabrication et les ressources naturelles.

Entente Canada – Nouvelle-Écosse sur le développement du marché du travail

En 2024-25, la Nouvelle-Écosse a reçu environ 85 millions de dollars dans le cadre de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT), qui soutient des programmes et des services visant à relever les défis du marché du travail dans la province. Environ 11 800 clients ont bénéficié de ces services. Dans les six mois suivant la formation et le soutien à l'emploi, environ 64,3 % des clients prestataires actifs ayant présenté une demande ont trouvé un emploi, ce qui a permis d'économiser environ 29 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

⁵⁹ Statistique Canada (octobre 2025). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles](#)

⁶⁰ Statistique Canada (octobre 2025). [Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées](#)

⁶¹ Statistique Canada (octobre 2025). [Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées](#)

La Nouvelle-Écosse a offert un certain nombre de prestations d'emploi et de mesures de soutien (PEMS) dans le cadre de l'EDMT. En 2024-25, la province a offert les programmes et services suivants :

- Services d'aide à l'emploi;
- Développement des compétences;
- Nova Scotia School of Adult Learning;
- Partenariat sur le marché du travail;
- Programme TREMPLIN : Incitatifs à l'embauche – La version de la Nouvelle-Écosse des Subventions salariales ciblées.
- Partenariat pour la création d'emploi;
- Aide au travail indépendant;
- Recherche et innovation;
- Centre d'activités de travail;
- En marche vers l'emploi.

Par exemple, en 2024-25, le programme des Services d'aide à l'emploi (SAE) a aidé environ 13 083 Néo-Écossais. Ce programme est offert par 16 fournisseurs de services externes répartis à 50 endroits dans la province. Tous les Néo-Écossais peuvent accéder aux ressources autodirigées Nouvelle-Écosse au Travail des SAE. De plus, les chômeurs néo-écossais qui sont citoyens canadiens ou résidents permanents ont droit à des services supplémentaires, y compris la gestion de cas personnalisée. Ces services peuvent inclure l'évaluation des besoins en matière d'emploi, la planification de carrière, l'orientation professionnelle, les services de placement et le suivi.

En 2024-25, près de 2 300 clients ont bénéficié de programmes de formation en développement des compétences, notamment dans le cadre des volets régulier, accéléré et d'apprentissage.

- Le programme de développement des compétences (régulier) est un programme d'emploi qui offre un soutien aux clients admissibles à l'EDMT afin de les aider à acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi. Il est conçu pour les personnes qui doivent acquérir des compétences supplémentaires de base ou avancées afin de décrocher un emploi durable. Les clients admissibles sont ceux qui ne parviennent pas à trouver et à conserver un emploi avec leurs compétences actuelles et qui ne possèdent pas de compétences recherchées sur le marché du travail, mais qui sont autrement prêts à travailler. Les clients suivent une formation à temps plein, qui peut être dispensée par des fournisseurs publics ou privés.
- Le programme de développement des compétences (accéléré) est la version néo-écossaise du Programme d'aide à la formation. Ce programme offre aux personnes qui touchent des prestations régulières d'assurance-emploi la possibilité de suivre, à leurs frais, une formation approuvée afin d'améliorer leurs compétences et d'accroître leur employabilité pendant la durée de leurs prestations.
- Le programme de développement des compétences (apprentissage) est un programme qui offre des services de perfectionnement des compétences, y compris un soutien complet aux apprentis qui ont besoin d'aide pour couvrir des frais comme les déplacements, la garde d'enfants, l'hébergement, les technologies d'assistance et les livres.

Groupes désignés et/ou sous représentés

Alors que la Nouvelle-Écosse continuait de faire face aux pressions démographiques liées au vieillissement de la population, l'accent était toujours mis en 2024-25 sur l'augmentation du taux d'activité de tous les travailleurs disponibles, en particulier ceux issus de groupes sous-représentés comme :

- les Autochtones;
- les personnes racisées;
- les personnes en situation de handicap;
- les femmes;
- les jeunes;
- les travailleurs âgés;
- les francophones et les Acadiens.

Le fait d'avoir une main-d'œuvre diversifiée et inclusive est demeuré essentiel au développement économique et à la prospérité de la province. La Nouvelle-Écosse a continué à mettre en œuvre des politiques et des programmes visant à relever les défis du marché du travail afin d'améliorer l'équité, la diversité et l'inclusion de sa main-d'œuvre. Ces efforts ont également contribué à l'objectif plus large d'élargir le bassin de main-d'œuvre afin de répondre au vieillissement de la population et à la pénurie persistante de main-d'œuvre dans la province.

Par exemple, en 2024-25, les spécialistes en développement de l'emploi ont poursuivi leur collaboration avec les représentants communautaires et les représentants d'organismes communautaires au sein des communautés des Premières Nations, des Afro-Néo-Écossais, des Africadiens (personnes d'origine afro-canadienne), des Acadiens et des nouveaux arrivants. Ces discussions ont permis à Emploi Nouvelle-Écosse de déterminer comment améliorer ses programmes et ses services, notamment grâce à des initiatives sur mesure comme Work For You, le Partenariat pour la création d'emplois et d'autres occasions de formation ciblées.

Consultations auprès des intervenants

En 2024-25, la Nouvelle-Écosse a mené des consultations auprès d'un large éventail d'intervenants, notamment des employeurs, des prestataires de services, des administrateurs de programmes, des clients de programmes, des conseils sectoriels et d'autres organisations représentant les intervenants de l'EDMT. Ces consultations, tant formelles qu'informelles, ont fait partie intégrante de la planification et de l'évaluation du programme.

Par exemple, l'École de formation des adultes de la Nouvelle-Écosse (EFANE), coordonnée et administrée par la Division de l'éducation des adultes du ministère du Travail, des Compétences et de l'Immigration, a fourni des services d'éducation des adultes dans toute la province. L'EFANE a continué à travailler en étroite collaboration avec les prestataires de services, les éducateurs et les organisations communautaires afin de répondre aux besoins des apprenants adultes. En 2024-25, l'EFANE a organisé quatre réunions de planification par région et a collaboré avec un groupe diversifié d'intervenants,

notamment Nouvelle-Écosse au Travail, la Black Educator's Association et Deaf Literacy NS, afin d'améliorer les occasions d'apprentissage et de répondre aux besoins émergents.

SkillsOnlineNS

En 2024-25, l'EDMT Canada-Nouvelle-Écosse a continué de renforcer la main-d'œuvre de la province grâce à son investissement dans SkillsOnlineNS, une plateforme d'apprentissage en ligne gratuite offerte en partenariat avec l'Association des CBDC de la Nouvelle-Écosse. Cette plateforme d'apprentissage en ligne permet aux entreprises, aux organisations et aux particuliers de toute la province d'accéder à un large éventail de programmes de formation en ligne, offrant plus de 750 cours dans des domaines comme le leadership, les compétences numériques et la sécurité au travail. Grâce à cette plateforme, les employés peuvent suivre rapidement des cours gratuits, les petites et grandes entreprises peuvent attribuer, suivre et gérer la formation de leurs employés, et chaque compte dispose d'un code QR unique permettant de consulter facilement tous les dossiers de formation.

Au cours de cette période, 14 140 apprenants ont participé à des formations dans le cadre du programme SkillsOnlineNS. En éliminant les obstacles liés aux coûts et à l'emplacement, SkillsOnlineNS continue de promouvoir l'apprentissage tout au long de la vie et de soutenir une main-d'œuvre qualifiée et adaptable, prête à répondre aux besoins du marché du travail en Nouvelle-Écosse.

Prestation de programmes et mesures de soutien pour les participants

Cette section donne un aperçu des programmes et des aides financières offerts dans le cadre de l'EDMT. Elle comprend des détails détaillés sur les initiatives et les programmes offerts, la durée du financement qui leur est associé et les mesures de soutien supplémentaires offertes aux participants. L'objectif est de montrer en quoi ces programmes et initiatives s'inscrivent dans les priorités fédérales et provinciales et soutiennent l'intégration au marché du travail.

Programme	Centre d'activité professionnelle (<i>Work Activity Centre [WAC]</i>)
Dépenses	2 330 000 \$ (3,4 %)
Description	Le WAC est une initiative relative à l'emploi qui, par l'entremise d'organisations partenaires, offre du soutien aux Néo-Écossais qui font face à des obstacles à l'emploi à s'engager dans un travail de niveau débutant ou à suivre un enseignement et une formation professionnelle.
Groupes de clients ciblés	Les clients assurés au titre de l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	Nombre de clients ayant trouvé un emploi dans les six mois suivant la fin du programme, lorsque cette information est disponible : 248 sur 742 (33,4 %).

Programme	Services d'aide à l'emploi (SAE) – centres Nouvelle-Écosse au Travail et autres
Dépenses	38 147 900 \$ (55,4 %)
Description	Les SAE comprennent 16 prestataires de services externes répartis dans plus de 50 emplacements dans l'ensemble de la province sous la marque commune Nouvelle-Écosse au Travail. Les Néo-Écossais peuvent accéder aux SAE en personne ou virtuellement par l'entremise des services en ligne de Nouvelle-Écosse au Travail, un canal de services numériques qui propose des ressources autodirigées. Tous les Néo-Écossais sans emploi qui sont citoyens canadiens ou résidents permanents peuvent accéder à des services supplémentaires, notamment la gestion de cas individualisée. Ces services peuvent également inclure l'évaluation des besoins en matière d'emploi, la planification de carrière, l'orientation professionnelle, les services de placement et le suivi.
Groupes de clients ciblés	Les résidents de la Nouvelle-Écosse
Prestations et résultats attendus	Nombre de clients ayant trouvé un emploi dans les six mois suivant la fin du programme, lorsque cette information est disponible : 4 849 sur 6 486 (74,8 %).

Programme	Développement des compétences – régulier
Dépenses	12 951 100 \$ (18,8 %)
Description	Le programme de développement des compétences (régulier) est un programme d'emploi qui offre un soutien aux clients admissibles à l'EDMT afin de les aider à acquérir les compétences nécessaires pour trouver un emploi. Il a été conçu pour les personnes qui doivent acquérir des compétences supplémentaires de base ou avancées afin de décrocher un emploi durable. Les clients admissibles sont ceux qui n'ont pas terminé leurs études secondaires ou postsecondaires, ou ceux qui ne parviennent pas à trouver et à conserver un emploi avec leurs compétences actuelles et qui manquent de compétences recherchées sur le marché du travail, mais qui sont autrement prêts à travailler. Les clients suivent une formation à temps plein, qui peut être offerte par des fournisseurs publics ou privés.
Groupes de clients ciblés	Les clients assurés au titre de l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	Nombre de clients ayant trouvé un emploi dans les six mois suivant la fin du programme, lorsque cette information est disponible : 377 sur 450 (83,8 %).

Programme	Travail indépendant (y compris SETA)
Dépenses	3 040 000 \$ (4,4 %)
Description	Le programme d'aide au travail offre un soutien en matière d'entrepreneuriat et une aide financière aux clients sans emploi admissibles qui souhaitent créer leur propre entreprise. Le soutien en matière d'entrepreneuriat peut inclure des séances d'information, des séances d'orientation, des ateliers, du coaching, du mentorat et un accès à une formation précise sur la mise en œuvre d'une entreprise afin de permettre aux clients d'élaborer et de mettre en œuvre leur plan d'entreprise.
Groupes de clients ciblés	Les clients assurés au titre de l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	Nombre de clients ayant trouvé un emploi dans les six mois suivant la fin du programme, lorsque cette information est disponible : 118 sur 126 (93,7 %).

Programme	École de formation des adultes de la Nouvelle-Écosse (EFANE)
Dépenses	2 500 000 \$ (3,6 %)
Description	L'EFANE offre des programmes gratuits, en anglais et en français, pour aider les personnes à améliorer leurs compétences essentielles en lecture, en mathématiques et en informatique, à obtenir des crédits d'études secondaires afin de poursuivre leurs objectifs éducatifs et/ou professionnels, et/ou à obtenir des crédits en vue de l'obtention d'un diplôme d'études secondaires pour adultes ou du Certificat canadien d'éducation des adultes (CCEA). Ces programmes sont proposés par des organisations partenaires tierces, notamment des organismes d'apprentissage communautaire et des établissements qui émettent des crédits. Le système comprend également des organismes axés sur le soutien des apprenants issus des communautés micmaques ou autochtones, afro-néo-écossaises, sourdes ou malentendantes et francophones. De la formation de base des adultes à l'obtention d'un diplôme d'études secondaires, l'EFANE aide les apprenants adultes à s'adapter à un marché du travail en constante évolution.
Groupes de clients ciblés	Les clients assurés au titre de l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	Nombre de clients ayant obtenu des titres de compétences (scolaires ou techniques) ou des certificats d'achèvement : 460

Programme	Partenariats du marché du travail (conseils sectoriels)
Dépenses	5 435 800 \$ (7,9 %)
Description	Le Programme des conseils sectoriels (PCS) soutient une approche axée sur l'industrie en matière de planification et de développement de la main-d'œuvre en fournissant un financement et un soutien direct à 14 conseils sectoriels. En particulier, le Programme veille à ce que les petites et moyennes entreprises de la Nouvelle-Écosse aient un meilleur accès à l'expertise, aux ressources et au soutien en matière de planification des ressources humaines et de la main-d'œuvre.
Groupes de clients ciblés	Les clients assurés au titre de l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	Le programme de Partenariats du marché du travail, par exemple, a permis la mise en œuvre d'initiatives clés en matière de main-d'œuvre qui ont renforcé les liens entre les employeurs et employés, soutenu la rétention de la main-d'œuvre et amélioré le développement des compétences en Nouvelle-Écosse. En 2024-25, cela comprenait les efforts de l'Association des conseils sectoriels de l'industrie (AISC) et de ses membres, qui ont organisé 177 salons de l'emploi et événements rejoignant près de 26 662 clients, offert une formation à 17 443 personnes, mis au point des outils de planification stratégique de la main-d'œuvre pour les employeurs et soutenu des stratégies d'immigration visant à répondre aux besoins du marché du travail. Ces initiatives ont contribué à rendre la main-d'œuvre plus résiliente et plus adaptable, ce qui a profité tant aux chercheurs d'emploi qu'aux employeurs.

Programme	Programme TREMLIN
Dépenses	1 568 300 \$ (2,3 %)
Description	Le programme TREMLIN est la version néo-écossaise de la Subvention salariale ciblée. Il encourage les employeurs à embaucher des Néo-Écossais sans emploi qui ont besoin d'acquérir de l'expérience professionnelle, ce qui permet aux Néo-Écossais d'obtenir de bons emplois et aux employeurs de trouver de bons employés. Le programme est destiné aux petites et moyennes entreprises, mais il est accessible à toutes les entreprises et organisations (sans but lucratif et sociales) qui ont une présence physique dans la province.
Groupes de clients ciblés	Les clients assurés au titre de l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	Nombre de clients ayant trouvé un emploi dans les six mois suivant la fin du programme, lorsque cette information est disponible : 161 sur 185 (87,0 %).

Programme	Développement des compétences – apprentissage
Dépenses	1 310 800 \$ (1,9 %)
Description	En plus d'entreprendre le processus administratif auprès de Service Canada pour autoriser les apprentis inscrits à avoir accès à l'assurance-emploi pendant qu'ils suivent une formation technique en apprentissage, Emploi Nouvelle-Écosse offre également un soutien global, grâce au financement de l'EDMT, pour aider les apprentis à payer certains coûts comme les déplacements, la garde d'enfants, l'hébergement, les technologies d'assistance et les livres.
Groupes de clients ciblés	Les clients assurés au titre de l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	Les apprentis sont déjà employés et prennent congé de leur travail pour suivre cette formation, puis reprennent leur emploi précédent. Par conséquent, l'indicateur « clients employés » ne s'applique pas à ce programme. En 2024-25, 1 279 apprentis ont participé au programme de développement des compétences – apprentissage.

Programme	Recherche et innovation
Dépenses	320 200 \$ (0,5 %)
Description	Le financement de la recherche et de l'innovation soutient des projets permettant de trouver de meilleurs moyens d'aider les personnes à se préparer à retourner au travail ou à conserver un emploi et à devenir des clients productifs sur le marché du travail. SETA: GO-3D <i>Self Employment Training and Assistance Program (SETA)</i> : Le programme SETA offre un soutien en entrepreneuriat et une aide financière aux personnes en situation de handicap admissibles qui souhaitent se lancer dans le travail indépendant. Il propose un parcours souple vers le travail indépendant, avec un soutien complet et un financement permettant de surmonter les obstacles propres à l'emploi. Les clients participent à diverses activités qui leur permettent de mettre en œuvre leur plan d'entreprise. Ces activités comprennent l'orientation, la création d'entreprise, le fonctionnement d'une entreprise, le mentorat et l'encadrement. Le projet actuellement financé dans le cadre du SETA s'appelle le programme GO-3D (pour <i>Growth Opportunities Determination Drive Disability</i>). GO-3D est géré par TEAM Work Cooperative. Le projet GO-3D actuel a commencé en mars 2025 par une phase d'évaluation et se poursuivra jusqu'en avril 2026.
Groupes de clients ciblés	Les établissements de recherche
Prestations et résultats attendus	Le programme devrait soutenir la création d'entreprise pour un total de 9 personnes pendant toute la durée du projet.

Program	Partenariats pour la création d'emplois
Dépenses	334 400 \$ (0,5 %)
Description	Le programme de Partenariats pour la création d'emplois soutient des projets qui offrent aux personnes admissibles aux EDMT une expérience professionnelle qui leur sera profitable puisqu'elle améliorera leurs perspectives d'emploi. Bien que les projets financés soient destinés à aider les personnes et les collectivités, l'objectif du programme est d'aider les participants à obtenir un travail qui renforcera leurs perspectives de trouver un emploi à long terme et à temps plein.
Groupes de clients ciblés	Les clients assurés au titre de l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	Nombre de clients ayant trouvé un emploi dans les six mois suivant la fin du programme, lorsque cette information est disponible : 19 sur 25 (76,0 %)

Programme	En marche vers l'emploi
Dépenses	908 400 \$ (1,3 %)
Description	Le programme soutient les projets qui aident les gens à se préparer aux occasions d'emploi et à acquérir les compétences nécessaires pour participer au marché du travail local. En retour, cela permettra de répondre aux besoins des employeurs et à la demande de main-d'œuvre dans la province. Les clients étudient les carrières, acquièrent des compétences de base et ont accès à des mesures d'aide à l'emploi complètes et à du financement pour surmonter les obstacles à l'emploi.
Groupes de clients ciblés	Les clients assurés au titre de l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	Nombre de clients ayant trouvé un emploi dans les six mois suivant la fin du programme, lorsque cette information est disponible : 35 sur 40 (87,5 %)

3.2.4 Nouveau-Brunswick

Faits saillants relatifs au PEMS

Tableau 3.2.4.1: Nouveau-Brunswick, 2024-25, clients servis et proportion relative selon le type de client

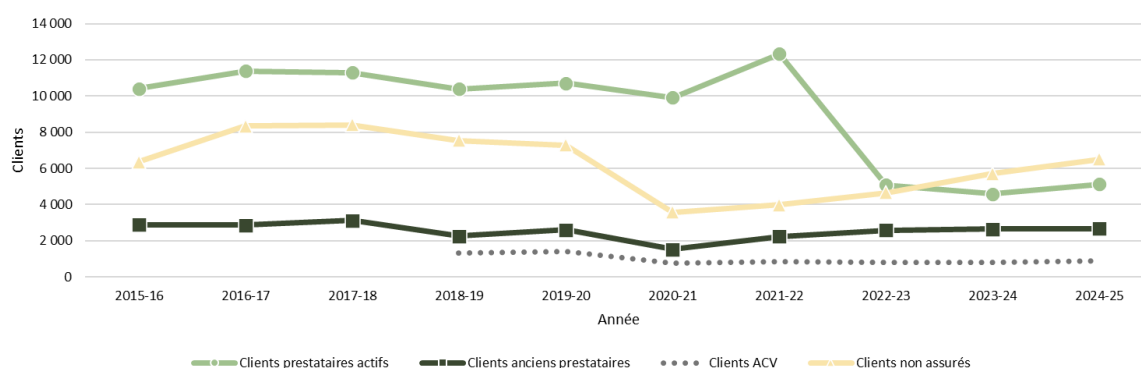
Indicateur	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Clients servis	5 120	2 671	885	6 518	15 194
Proportion du total	33,7 %	17,6 %	5,8 %	42,9 %	100,0 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.4.1: Nouveau-Brunswick, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.4.2: Nouveau-Brunswick, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client

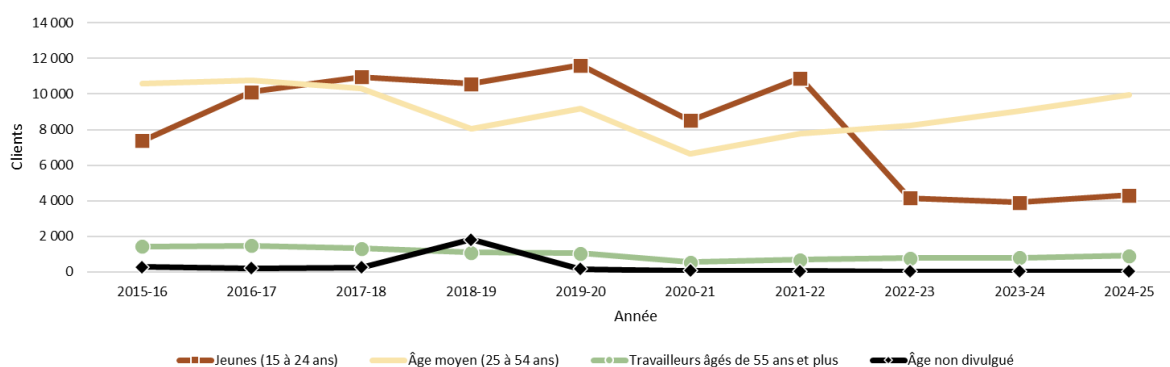
Année	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés
2015-16	53,0 %	14,7 %	S.o.	32,4 %
2016-17	50,4 %	12,7 %	S.o.	36,9 %
2017-18	49,5 %	13,6 %	S.o.	36,8 %
2018-19	48,3 %	10,5 %	6,2 %	35,1 %
2019-20	48,7 %	11,8 %	6,4 %	33,1 %
2020-21	62,9 %	9,7 %	4,7 %	22,7 %
2021-22	63,6 %	11,5 %	4,3 %	20,5 %
2022-23	38,7 %	19,6 %	6,2 %	35,5 %
2023-24	33,3 %	19,3 %	5,8 %	41,6 %
2024-25	33,7 %	17,6 %	5,8 %	42,9 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.4.2: Nouveau-Brunswick, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon l'âge des clients



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.4.3: Nouveau-Brunswick, 2015-16 à 2024-25, proportion relative de clients selon l'âge des clients

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus	Âge non divulgué ²
2015-16	37,6 %	53,8 %	7,3 %	1,4 %
2016-17	44,8 %	47,7 %	6,5 %	0,9 %
2017-18	48,0 %	45,2 %	5,7 %	1,1 %
2018-19	49,2 %	37,3 %	5,1 %	8,5 %
2019-20	52,9 %	41,8 %	4,7 %	0,7 %
2020-21	54,0 %	42,1 %	3,4 %	0,4 %
2021-22	56,2 %	40,1 %	3,5 %	0,3 %
2022-23	31,5 %	62,5 %	5,8 %	0,1 %
2023-24	28,3 %	65,7 %	5,8 %	0,2 %
2024-25	28,3 %	65,6 %	5,9 %	0,1 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.4.4: Nouveau-Brunswick, 2024-25, faits saillants relatifs aux services fournis selon le type de service

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	5 941	+0,3 %	19,5 %	-2,4
Mesures de soutien	24 492	+16,1 %	80,5 %	+2,4
Total des services	30 433	+12,6 %	100,0 %	s.o.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.4.5: Nouveau-Brunswick, 2024-25, services fournis selon le type de service

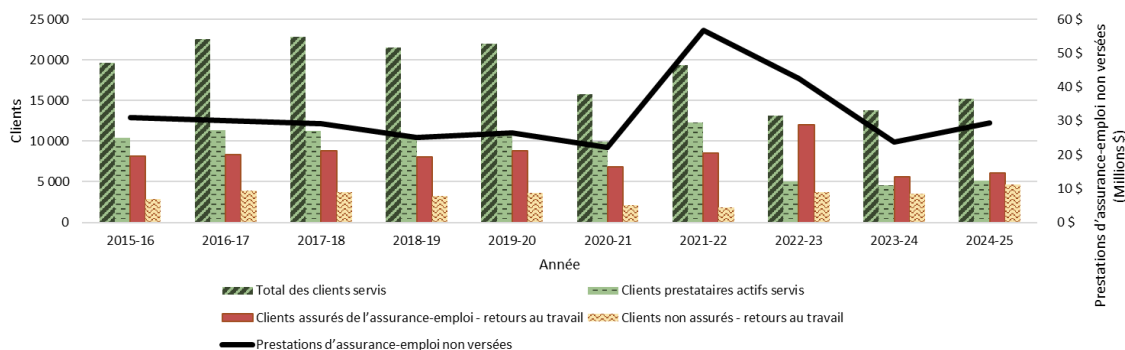
Type de service	Services fournis	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	332	-22,2 %	1 366 \$	s.o.
Travail indépendant	259	+27,6 %	3 543 103 \$	-9,9 %
Partenariats pour la création d'emplois	0	s.o.	s.o.	s.o.
Développement des compétences – régulier	2 855	-8,0 %	49 615 802 \$	-9,1 %
Développement des compétences – apprentis	2 495	+13,9 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	S.o.	S.o.	s.o.	s.o.
Total des prestations d'emploi	5 941	+0,3 %	53 160 272 \$	-9,1 %
Services d'emploi	5 960	+22,5 %	8 322 971 \$	+6,9 %
Counseling individuel	18 532	+14,1 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail	s.o.	s.o.	24 415 808 \$	-30,9 %
Recherche et innovation	s.o.	s.o.	s.o.	-100,0 %
Total des mesures de soutien	24 492	+16,1 %	32 738 779 \$	-24,1 %
Total des PEMS	30 433	+12,6 %	85 899 050 \$	-15,5 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.4.3: Nouveau-Brunswick, 2015-16 à 2024-25, indicateurs de rendement clés



Remarques :

¹ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

² La volatilité des prestations d'assurance-emploi non versées entre 2021-22 et 2022-23 est liée à la rapidité de la reprise du marché du travail, qui a permis à de nombreux Canadiens de retourner au travail avant d'avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

³ Les retours au travail déclarés par les personnes assurées au titre de l'assurance-emploi comprennent les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients ACV.

⁴ Le « nombre total de clients servis » désigne le nombre de clients assurés au titre de l'assurance-emploi (prestataires actifs, anciens prestataires et clients ACV) et de clients non assurés.

⁵ Les données historiques ont été ajustées pour améliorer l'exactitude.

Contexte du marché du travail

En 2024-25, le Nouveau-Brunswick a continué de faire face à des pressions sur le marché du travail liées aux tendances démographiques et, en particulier, au vieillissement de la population de la province. Entre 2004 et 2024, le nombre de départs à la retraite annuels a plus que doublé, ce qui a exercé une pression supplémentaire sur la main-d'œuvre restante de la province. Ces pressions devraient se maintenir, car près de 100 000 Néo-Brunswickois devraient prendre leur retraite au cours de la prochaine décennie, ce qui représente plus de 20 % de la main-d'œuvre actuelle du Nouveau-Brunswick.⁶² Malgré ce roulement, la main-d'œuvre de la province devrait augmenter de 7,9 % d'ici 2034.⁶³

Le taux de chômage des Néo-Brunswickois était de 7,0 % en 2024, en hausse par rapport à 6,6 % l'année précédente.⁶⁴ Ces taux sont supérieurs au taux de chômage global du Canada, qui était de 6,3 % en 2024 et de 5,4 % en 2023.⁶⁵

En mars 2024, le Nouveau-Brunswick a déclaré près de 10 000 postes vacants⁶⁶ alors que 33 800 personnes dans la province se déclaraient sans emploi, à la recherche active d'un emploi,⁶⁷ et disponibles pour travailler.⁶⁸

Malgré la baisse générale des taux de postes vacants, la pénurie de main-d'œuvre a persisté dans plusieurs secteurs clés, notamment les soins de santé, la construction et l'éducation.

À l'avenir, la province continuera d'aider les employeurs à attirer et à retenir les travailleurs, tout en mettant l'accent sur l'équité, la diversité et l'inclusion. Pour bâtir un marché du travail résilient, il est essentiel de remédier à la pénurie de main-d'œuvre, de réduire l'inadéquation des compétences et d'accroître la participation des groupes sous-représentés, comme les nouveaux arrivants, les jeunes et les travailleurs âgés. Le Nouveau-Brunswick continuera également de miser sur l'immigration internationale et le recrutement interprovincial pour soutenir la croissance de sa main-d'œuvre.

Entente Canada-Nouveau-Brunswick sur le développement du marché du travail

En 2024-25, le Nouveau-Brunswick a reçu environ 95 millions de dollars dans le cadre de l'Entente sur le développement de la main-d'œuvre (EDMT), qui finance des programmes et des services utilisés par environ 15 200 clients. Dans les six suivant la formation et le soutien à l'emploi, environ 69,3 % des clients prestataires actifs ayant présenté une demande ont trouvé un emploi, ce qui a permis de réaliser des économies globales d'environ 29,4 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

⁶² Statistique Canada (février 2026). [Ajouter ou enlever des données – Caractéristiques de la population active selon l'industrie, données annuelles](#)

⁶³ Ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail du Nouveau-Brunswick. [Perspectives du marché du travail au Nouveau-Brunswick \(Version 2025\)](#).

⁶⁴ Statistique Canada (octobre 2025). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles](#)

⁶⁵ Statistique Canada (octobre 2025). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles](#)

⁶⁶ Statistique Canada (octobre 2025). [Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées](#)

⁶⁷ Au cours des quatre dernières semaines

⁶⁸ Statistique Canada (octobre 2025). [Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées](#)

Ces programmes et services comprennent les Services de soutien en ressources humaines (SSRH), qui aident les employeurs du Nouveau-Brunswick à répondre à leurs besoins en main-d'œuvre grâce à des consultations continues avec TravailNB. Le programme offre un soutien au recrutement, notamment une aide financière pour les stages, les offres d'emploi et les salons de l'emploi, ainsi qu'un financement pour la formation des employés et des superviseurs. Les SSRH fournissent également une expertise en gestion des ressources humaines, notamment en matière de planification des ressources humaines, d'élaboration de politiques et de planification de la relève. En 2024-25, le programme a investi environ 32,2 millions de dollars et a servi 2 228 clients, renforçant ainsi la capacité des employeurs et leur permettant de relever les défis du marché du travail.

Les programmes et services financés dans le cadre de l'EDMT sont régulièrement examinés par la province afin de s'assurer qu'ils répondent efficacement aux occasions et aux défis en constante évolution du marché du travail.

Groupes désignés et/ou sous représentés

En 2024-25, le gouvernement du Nouveau-Brunswick, par l'entremise de sa division TravailNB, a mis en place des programmes et des services spécialement conçus pour aider les employeurs à recruter et à retenir les nouveaux arrivants. Il a également offert aux nouveaux arrivants des services d'orientation professionnelle et a travaillé en étroite collaboration avec les organismes qui les soutenaient, eux et leurs collectivités.

Ces programmes et services comprenaient :

- **Des services linguistiques** : établir des partenariats avec des organismes communautaires, des organismes d'établissement et des établissements d'enseignement pour offrir des programmes de formation linguistique, en veillant à ce qu'ils soient intégrés aux services offerts aux nouveaux arrivants.
- **Un apprentissage expérientiel et des expériences de travail** : offrir des placements professionnels à court terme, des ateliers de travail et un encadrement individuel, ainsi que des occasions de mentorat pour aider les groupes sous-représentés à acquérir une expérience pratique.
- **Un soutien au maintien de l'emploi** : fournir un soutien au maintien de l'emploi pour aider les employeurs et les employés à s'assurer que les personnes des groupes sous-représentés conservent leur emploi. Ce soutien peut comprendre le dépannage des problèmes en milieu de travail ou l'offre de services de résolution de conflits.
- **Des compétences liées à la culture de travail** : aider les nouveaux arrivants à comprendre la culture de travail du Nouveau-Brunswick, notamment en offrant de la formation sur les attentes en milieu de travail, l'étiquette, la communication et la dynamique d'équipe.
- **Du soutien à la reconnaissance des titres de compétences étrangers** : TravailNB offre un soutien à la reconnaissance des titres de compétences étrangers pour aider les nouveaux arrivants qui possèdent des qualifications professionnelles d'autres pays à s'y retrouver dans le processus de reconnaissance de leurs titres de compétences au Nouveau-Brunswick. Il peut s'agir de mettre

des personnes en contact avec des organisations qui évaluent les titres de compétences étrangers ou de fournir des conseils sur la façon de présenter une demande d'évaluation des équivalences. La mise sur pied d'une nouvelle unité virtuelle de services d'orientation en matière d'emploi en 2024 a permis de renforcer les capacités et l'expertise en matière de RTCE au sein de TravailNB. L'équipe se spécialise dans le soutien aux clients de la RTCE pour les aider à naviguer dans les processus de reconnaissance des titres de compétences, tout en leur offrant des services d'orientation professionnelle.

Consultations auprès des intervenants

Afin de s'assurer que ses programmes relatifs à la main-d'œuvre sont efficaces et répondent aux besoins de ses travailleurs, le Nouveau-Brunswick collabore activement avec un large éventail d'intervenants, notamment les employeurs, les employés, les collectivités et les organisations. TravailNB collabore également avec des secteurs économiques clés comme les soins de santé et l'assistance sociale, l'éducation, la construction, la fabrication, les technologies de l'information, l'agriculture, la foresterie, les pêches et le tourisme afin de relever les défis du marché du travail et d'aider les employeurs à mettre en œuvre des stratégies propres à leur secteur en matière de main-d'œuvre.

Exemples précis de consultations et de collaboration avec les intervenants :

- **Le Forum régional sur les partenariats du marché du travail de la région de Restigouche** : Ce Forum a collaboré avec divers intervenants, y compris des établissements d'enseignement (écoles et établissements postsecondaires), des partenaires communautaires, des organismes de développement économique, des employeurs et des municipalités pour élaborer une stratégie sur 5 ans pour attirer des travailleurs dans la région et les maintenir en poste. Trois piliers stratégiques ont été définis, et un plan d'action exhaustif a été élaboré pour mettre en œuvre la stratégie.
- **L'administration portuaire de Belledune (APB)** : TravailNB a aidé l'APB à créer un comité de développement des collectivités et de la main-d'œuvre. Ce comité invite les intervenants locaux et les membres de la collectivité à formuler des recommandations qui facilitent une transition industrielle axée sur l'énergie propre dans le nord du Nouveau-Brunswick. La communauté offre une tribune pour l'échange d'information et la rétroaction, ce qui permet des efforts de collaboration en vue de saisir des occasions dans les domaines de l'éducation communautaire, du perfectionnement de la main-d'œuvre, de la formation et du recrutement. Elle favorise également une plus grande mobilisation des intervenants à l'égard des objectifs et des possibilités du port. En mettant l'accent sur les projets et les possibilités de développement cernés par l'APB, le comité est chargé de déterminer les répercussions économiques et les possibilités pour la région tout en planifiant des initiatives d'emploi, de formation et de sensibilisation communautaire.

Les commissions de services régionaux (CRS) du Nouveau-Brunswick jouent un rôle crucial dans le développement économique de la province. Elles favorisent la collaboration entre les municipalités, les

administrations locales et les intervenants pour relever les défis économiques et promouvoir la croissance.

Voici des exemples de contributions des CRS au développement économique :

- **promouvoir la coopération économique régionale** : encourager la collaboration entre les collectivités pour s'attaquer aux problèmes économiques communs, attirer des investissements et tirer parti des forces régionales pour une croissance coordonnée;
- **attirer les investissements et soutenir la croissance des entreprises** : cerner les possibilités économiques régionales et harmoniser les ressources afin de créer des environnements attrayants pour les investisseurs et les entrepreneurs, en appuyant le développement et l'expansion des entreprises;
- **optimiser la prestation des services pour la croissance** : Rationalisation des services et coordination des efforts régionaux; les CRS améliorent l'efficacité de la prestation des services, contribuant ainsi à une économie plus concurrentielle et durable.

Grâce à ces efforts, les CRS améliorent la concurrentialité régionale, appuient le développement de l'infrastructure et aident à créer une économie prospère et résiliente pour les entreprises et les collectivités du Nouveau-Brunswick.

Nouveau-Brunswick : Développement de la main-d'œuvre des préposés aux services de soutien à la personne (PSSP)

Pour remédier aux pénuries persistantes de main-d'œuvre dans le secteur des soins de santé, le ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT) du Nouveau-Brunswick a collaboré activement avec les intervenants de l'industrie, les associations d'employeurs, le ministère du Développement social et le ministère de la Santé. Ces efforts conjoints accordent la priorité à des stratégies ciblées de recrutement et de maintien en poste des préposés aux services de soutien à la personne (PSSP), qui jouent un rôle essentiel dans la prestation de soins aux personnes vulnérables dans les établissements de soins de longue durée, les services de soutien à domicile et les programmes communautaires.

EPFT soutient la formation des PSSP grâce à des volets de financement spécialisés, soit le programme de Formation et de perfectionnement professionnel pour les participants individuels et le programme de Formation de la main-d'œuvre pour les employeurs. Parallèlement, Métiers spécialisés NB supervise une initiative de certification volontaire pour les PSSP, TravailNB prenant en charge les frais de certification jusqu'au 1^{er} juillet 2025, afin de promouvoir l'accessibilité et d'élever les normes professionnelles.

Principales réalisations :

- **Programme de certification de Métiers spécialisés NB** : A délivré 87 certifications à des PSSP, favorisant ainsi la reconnaissance des compétences et l'avancement professionnel dans le secteur.
- **Formation de la main-d'œuvre** : Réalisé dans le cadre de 73 contrats conclus avec des employeurs du secteur des soins de santé, ce programme a permis à 220 personnes d'améliorer leurs compétences en tant que PSSP tout en conservant leur emploi. Investissement provincial total : 136 015 \$.
- **Formation et perfectionnement professionnel** : A aidé 130 personnes faisant l'objet d'une gestion de cas à élaborer des plans d'action en matière d'emploi et à accéder à une formation ciblée pour se joindre à la main-d'œuvre des PSSP. Investissement total : 1 249 889 \$.

Ces initiatives reflètent l'harmonisation stratégique du Nouveau-Brunswick avec les objectifs d'Emploi et Développement social Canada, qui mettent l'accent sur le renforcement des compétences et le placement professionnel durable afin de renforcer les services de santé essentiels. Pour ce faire, il est essentiel de mettre l'accent sur la participation active des intervenants, notamment par l'entremise de consultations en collaboration avec les chefs de file du secteur, les employeurs et les associations. Cette approche inclusive garantit que les stratégies s'appuient sur des informations en temps réel, s'adaptent aux nouveaux défis et visent collectivement à constituer une main-d'œuvre résiliente et hautement qualifiée, capable de répondre aux besoins en constante évolution de la province.

Prestation de programmes et mesures de soutien pour les participants

La présente section donne un aperçu des programmes et du soutien financier offerts dans le cadre de l'EDMT. Il comprend des détails précis sur les initiatives et programmes offerts, leur durée, le financement connexe et toutes autres mesures de soutien offertes aux clients. L'objectif est de démontrer comment les programmes et les initiatives s'harmonisent avec les priorités fédérales et provinciales et appuient l'intégration au marché du travail.

Programme	Services de soutien en ressources humaines (SSRH)
Dépenses	32,2 millions de dollars (20,4 %)
Description	Les SSRH sont une approche de la prestation de services pour les employeurs. Par l'entremise des SSRH, les consultants en main-d'œuvre dans les bureaux régionaux de TravailNB entretiennent un dialogue continu avec les employeurs. Grâce à ces dialogues, les conseillers en main-d'œuvre aident les employeurs à cerner leurs besoins en ressources humaines et à déterminer et à recommander des interventions souples et novatrices pour répondre à ces besoins. Un soutien continu est offert aux employeurs pendant leur participation à des interventions dans les domaines du recrutement, de la formation et d'autres secteurs de la gestion des ressources humaines. • Soutien au recrutement : Offre un soutien financier pour les placements professionnels; aide à la publication d'offres d'emploi, à l'organisation de salons de l'emploi locaux, provinciaux et nationaux; oriente les employeurs vers les ministères partenaires pour répondre aux besoins en matière de recrutement international; et offre une formation expérientielle (Avenir NB). Certaines des mesures de soutien offertes sont financées par les services d'adaptation. • Soutien à la formation : Finance divers types de formation destinés aux employés et aux superviseurs ou gestionnaires, des programmes de formation personnalisés pour les employés, ainsi que des formations sur la sensibilisation à la culture et à la diversité. Les interventions en matière de formation peuvent être financées par d'autres programmes appropriés, notamment le programme de formation de la main-d'œuvre et la formation en compétences essentielles au travail. • Soutien à la gestion des ressources humaines : Offre un financement aux employeurs pour qu'ils puissent faire appel à des experts externes en ressources humaines dans des domaines comme la planification des ressources humaines, l'élaboration de politiques et de procédures pour diverses pratiques en matière de ressources humaines, l'analyse des emplois, la planification de la rémunération et des avantages sociaux, la

	planification de la relève, l'encadrement en matière de diversité culturelle et de culture d'entreprise, etc. Plusieurs de ces mesures de soutien sont financées par les services d'adaptation.
Groupes de clients ciblés	• Les employeurs du Nouveau-Brunswick • Les associations • Les organismes sans but lucratif
Prestations et résultats attendus	Des investissements plus stratégiques pour veiller à ce que les besoins en ressources humaines des employeurs soient satisfaits grâce au soutien de TravailNB; réduction du nombre de chômeurs et de postes vacants non pourvus.

Programme	Services d'emploi Program
Dépenses	43,1 millions de dollars (27,3 %)
Description	Le Programme des services d'emploi compte quatre composantes : • Le réaménagement de la main-d'œuvre aide les entreprises et les organisations admissibles à faire face aux changements importants qui ont une incidence sur les ressources humaines dans leur milieu de travail. L'objectif du programme est de soutenir les étapes nécessaires pour que les syndicats et les employeurs puissent apporter des changements importants à la main-d'œuvre sur le lieu de travail en investissant du temps, de l'énergie ou des ressources de manière concertée. Le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre coordonne les réponses aux perturbations de la main-d'œuvre, évalue les besoins en matière de ressources humaines, élabore des plans de transition et met les intervenants en relation avec les services d'emploi et de formation, dans le but de soutenir les travailleurs et les employeurs pendant les changements. Le Comité comprend des employeurs, des travailleurs, des représentants du gouvernement et des intervenants communautaires, qui sont formés au besoin pour un ou plusieurs employeurs dans l'ensemble des industries. • Le programme Soutien au marché du travail (SMT) aide le marché du travail à répondre aux besoins en ressources humaines (c'est-à-dire aux déséquilibres de la main-d'œuvre) par des moyens comme, entre autres, la planification et la recherche en matière de ressources humaines. Le SMT vise principalement à aider les groupes ou les associations sectoriels et les organismes sans but lucratif à améliorer leur capacité à répondre aux besoins en ressources humaines. L'objectif du programme est de cerner de nouveaux outils et de nouvelles approches plus efficaces qui aident les personnes à se préparer à l'emploi, à reprendre ou à conserver un emploi et à devenir des clients productifs sur le marché du travail. • Le Fonds de formation de la main-d'œuvre offre des fonds aux entreprises et aux organismes admissibles qui peuvent aider à la formation des employés actuels afin qu'ils acquièrent les compétences nécessaires pour accroître, améliorer ou maintenir leur participation au marché du travail. Compte tenu du contexte actuel du marché du travail au Nouveau-Brunswick, le recours à une formation stratégique de la main-d'œuvre permet de mieux maintenir en poste les employés et d'améliorer leur moral, ce qui contribue à une réussite globale au sein de l'organisation.

	• Le service d'aide à l'emploi (SAE) offre divers services d'emploi à des clients ciblés. Les SAE sont habituellement offerts dans le cadre de contrats externes en partenariat avec des organismes sans but lucratif, privés ou publics, et pour lesquels des résultats d'emploi sont directement mesurables (placements). L'objectif du programme est de fournir des services d'emploi spécialisés pour aider les personnes qui font face à des obstacles à faire la transition vers un emploi.
Groupes de clients ciblés	• Les employeurs du Nouveau-Brunswick • Les associations • Les organismes sans but lucratif • Les personnes qui cherchent un emploi ou qui souhaitent perfectionner leurs compétences
Prestations et résultats attendus	Des investissements plus stratégiques qui permettent de répondre aux besoins des employeurs en matière de ressources humaines grâce au soutien de TravailNB, réduisant ainsi le nombre de chômeurs et de postes vacants.

Programme	Formation et développement des compétences
Dépenses	65,3 millions de dollars (41,3 %)
Description	Ce programme offre un soutien aux clients faisant l'objet d'une gestion de cas dont le plan d'action en matière d'emploi indique que le développement des compétences est nécessaire pour les préparer aux occasions d'emploi et leur permettre d'accéder à des programmes de formation et d'éducation appropriés afin qu'ils puissent retourner au travail. L'objectif principal du programme est d'aider les clients à bénéficier de programmes de formation ou d'éducation qui leur permettront de retourner rapidement au travail. Les 2 objectifs du programme sont les suivants : • offrir aux personnes faisant l'objet d'une gestion de cas l'accès à des occasions de formation et d'éducation adaptées aux occasions d'emploi actuelles et émergentes; • accroître le nombre de personnes qui trouvent un emploi durable grâce à l'aide financière reçue dans le cadre d'une intervention de formation. Pour l'année 2024-25, il y aura deux programmes : l'amélioration de l'alphabétisation et le soutien aux interventions de formation postsecondaire.
Groupes de clients ciblés	Les chômeurs qui ont déterminé, dans le cadre d'un plan d'action en matière d'emploi, que la formation axée sur les compétences était nécessaire pour accéder à des possibilités d'emploi à long terme.
Prestations et résultats attendus	• Pourcentage de clients employés après avoir terminé une intervention : 84,0 % • Pourcentage de clients ayant obtenu un emploi dans un domaine connexe à leur domaine d'études : 88,0 %

Programme	Programme en coopération d'Avenir Nouveau-Brunswick et programme Avenir Nouveau-Brunswick
Dépenses	3,0 millions de dollars (1,9 %)
Description	Le volet des stages coopératifs (programme en coopération d'Avenir NB) encourage les stages dans le secteur privé ou sans but lucratif pour les étudiants inscrits à un programme d'enseignement coopératif collégial ou universitaire reconnu. Ces programmes intègrent officiellement les études universitaires d'un étudiant à son expérience de travail. Le plan habituel consiste pour l'étudiant à alterner les périodes d'expérience dans un domaine lié à son programme d'études. Les stages coopératifs ont lieu tout au long de l'exercice sous forme de 3 admissions (une en été, une à l'automne et une en hiver). Avenir NB fournit de l'information et des ressources aux élèves des niveaux secondaire et postsecondaire pour les préparer à entrer sur le marché du travail grâce à des possibilités d'apprentissage par l'expérience. Objectifs : Offrir aux étudiants des possibilités d'apprentissage par l'expérience précieuses et une expérience de travail liée à leurs compétences et à leurs études.
Groupes de clients ciblés	Les étudiants des universités et collèges du Nouveau-Brunswick inscrits dans des établissements financés par le public.
Prestations et résultats attendus	• S'assurer que les étudiants sont mieux préparés à obtenir un emploi au Nouveau-Brunswick après l'obtention de leur diplôme. • Établir des liens plus rapidement entre les étudiants et les employeurs. • Favoriser ces liens et veiller à ce que les stages et la formation des étudiants du Nouveau-Brunswick permettent de répondre aux besoins du marché du travail. • Favoriser les liens avec les étudiants et les employeurs dans le but d'encourager la rétention des diplômés néo-brunswickois pour pouvoir les emplois vacants dans la province.

Programme	Formation en apprentissage communautaire des adultes
Dépenses	2,5 millions de dollars (1,6 %)
Description	Grâce à un partenariat entre le gouvernement et les collectivités pour le financement des services, les Services d'apprentissage pour adultes (programme communautaire d'apprentissage pour adultes) permettent aux adultes du Nouveau-Brunswick d'avoir accès à des services d'apprentissage dans leur collectivité ou à proximité. Deux options s'offrent à eux : les services d'alphabétisation scolaire et les services de littératie numérique. Chacun est conçu pour répondre aux besoins des apprenants adultes et améliorer leurs compétences, que ce soit à des fins personnelles, professionnelles ou de formation continue. Services scolaires Les services scolaires offrent une formation scolaire gratuite, dans les deux langues officielles, dans l'ensemble de la province. Les adultes qui souhaitent suivre une formation scolaire peuvent avoir accès à un programme de rattrapage scolaire jusqu'au niveau de la formation générale ou au niveau de préparation du Certificat canadien d'éducation des adultes (CCEA). Les horaires sont souples afin de répondre aux besoins des adultes, qui peuvent suivre une formation à temps plein ou à temps partiel. La formation scolaire offre un enseignement de qualité ainsi qu'un accompagnement à chaque apprenant qui y participe. Services de littératie numérique L'évolution et l'adoption rapides des technologies numériques ont changé notre façon de travailler, d'apprendre et de communiquer. Des réseaux sociaux au commerce en passant par le milieu de travail, les compétences numériques sont de plus en plus importantes au sein du marché du travail d'aujourd'hui. En réponse à ces réalités, Travail NB a mis sur pied les services de littératie numérique, qui mettent l'accent sur l'enseignement des compétences numériques fondamentales nécessaires pour prospérer dans notre société du numérique. Ces services sont conçus pour offrir, partout au Nouveau-Brunswick, un milieu d'apprentissage adapté aux adultes et encourager les apprenants à participer activement à la planification de leur plan d'apprentissage personnalisé ainsi qu'à l'établissement et à l'atteinte de leurs buts. Une

	approche d'éducation des adultes est utilisée pour maximiser la réussite des apprenants en les encourageant à devenir des apprenants autonomes, en les guidant dans leurs objectifs d'apprentissage et en valorisant l'apprentissage et les expériences antérieures.
Groupes de clients ciblés	Les adultes admissibles à l'assurance-emploi sans diplôme d'études secondaires ou les adultes devant faire valider leurs compétences.
Prestations et résultats attendus	Servir environ 2 000 apprenants : • amélioration des compétences en alphabétisation chez les apprenants adultes; • obtention du certificat de formation générale ou du CCEA par les apprenants; • poursuite des études ou d'une formation professionnelle par les apprenants; • augmentation du taux d'emploi (ou du maintien en emploi) après la formation.

Programme	Workplace Connections (WPC)
Dépenses	7,3 millions de dollars (4,6 %)
Description	Workplace Connections est un service offert par l'entremise de TravailNB et s'adresse aux personnes qui doivent acquérir une expérience de travail dans le cadre de leur plan d'action en matière d'emploi. L'objectif de WPC est d'accroître la participation des personnes au marché du travail en leur offrant des occasions d'emploi pour les aider à surmonter les obstacles à l'emploi ou à acquérir l'expérience ou les compétences requises pour une profession. Bien que WPC offre toute une gamme de mesures de soutien aux particuliers, il profite indirectement aux employeurs participants qui accueillent un stagiaire du WPC. Le volet WPC d'une personne est déterminé en fonction de ses besoins et de ses objectifs tels qu'ils sont définis dans son plan d'action en matière d'emploi, élaboré soit par TravailNB, soit par le ministère du Développement social, soit par un autre agent de référence autorisé (c'est-à-dire une organisation autochtone ou des services d'aide à l'emploi). • Obstacles à l'emploi : s'adresse aux personnes qui se heurtent à des obstacles à l'emploi qu'elles doivent surmonter afin de contribuer efficacement au marché du travail (p. ex., interruptions d'emploi). Comprend une sous-composante axée sur les choix et l'exploration de carrières. • Développement des compétences : s'adressent aux personnes qui doivent acquérir ou développer des compétences qui leur permettront de bien réussir dans un poste ou un emploi en particulier (p. ex., manque d'expérience dans un domaine). • Initiatives de groupe : permet aux personnes de participer à un stage pratique faisant partie d'une initiative de groupe qui a pour but de répondre aux besoins des personnes et du marché du travail. Ce volet est pour les initiatives régionales et provinciales et combine WPC avec une autre intervention (p. ex., formation en compétences essentielles au travail (CET)).
Groupes de clients ciblés	Les résidents sans emploi ou sous-employés du Nouveau-Brunswick (18 ans ou plus) autorisés à travailler au Canada.

Prestations et résultats attendus	Le service accroît la participation des personnes au marché du travail en leur offrant des occasions sur le marché du travail qui leur permettent de surmonter les obstacles relatifs à l'emploi ou d'acquérir l'expérience ou les compétences nécessaires pour occuper une profession.

Programme	Programme de prestations pour travail indépendant
Dépenses	4,6 millions de dollars (2,9 %)
Description	Les prestations pour travail indépendant aident les personnes sans emploi à se créer un emploi en démarrant une entreprise. Ces prestations offrent une gamme de mesures de soutien au cours de la phase initiale de l'entreprise, notamment une aide financière, un accompagnement et des conseils techniques constants. L'accompagnement est adapté pour répondre aux besoins individuels et comprend des sujets comme l'élaboration d'un plan d'entreprise, la comptabilité et le marketing. Objectifs des prestations pour travail indépendant : • aider les personnes sans emploi à obtenir un travail indépendant durable; • stimuler la création d'occasions d'emploi à long terme dans le secteur privé.
Groupes de clients ciblés	Les personnes sans emploi à la recherche d'occasions de travail indépendant qui ont besoin d'aide dans divers domaines pour réussir.
Prestations et résultats attendus	Continuer à dépasser les objectifs fixés pour les demandes d'information sur les programmes afin de servir plus de 250 personnes dans le cadre du programme.

3.2.5 Québec

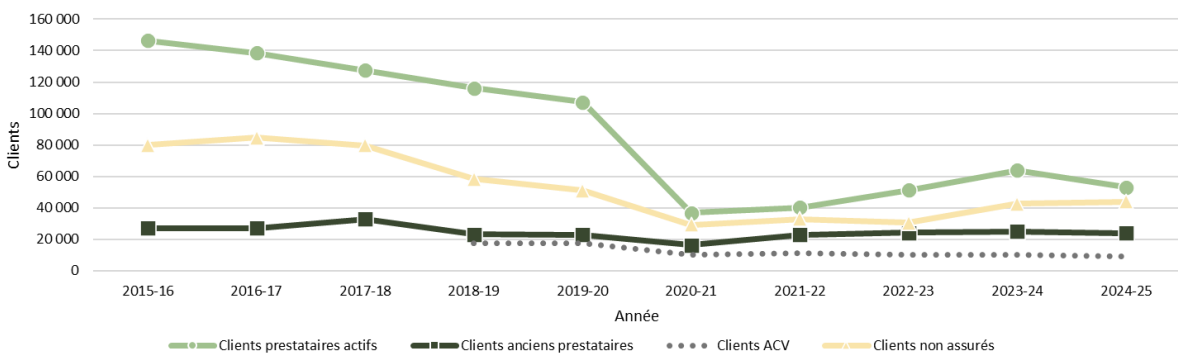
Faits saillants relatifs au PEMS

Tableau 3.2.5.1: Québec, 2024-25, clients servis et proportion relative selon le type de client

IndicateurIndicateur	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Clients servis	53 040	23 994	8 986	43 817	129 837
Proportion du total	40,9 %	18,5 %	6,9 %	33,7 %	100,0 %

Remarques :
1 Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.
2 Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.5.1: Québec, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client



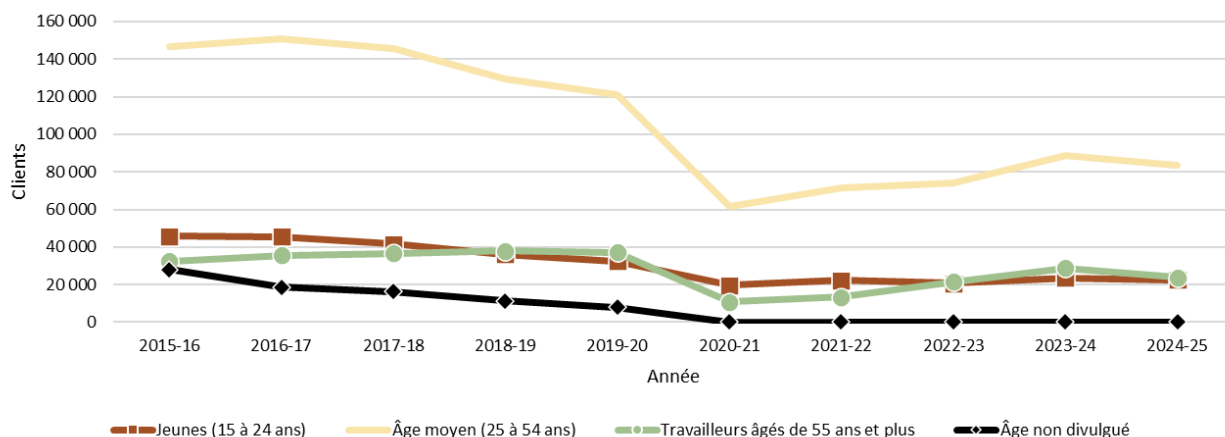
Remarques :
1 Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.
2 Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.5.2: Québec, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client

Année	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés
2015-16	57,8 %	10,6 %	s.o.	31,5 %
2016-17	55,4 %	10,8 %	s.o.	33,8 %
2017-18	53,1 %	13,7 %	s.o.	33,2 %
2018-19	54,1 %	10,7 %	8,0 %	27,1 %
2019-20	53,9 %	11,6 %	8,8 %	25,7 %
2020-21	39,8 %	17,7 %	10,9 %	31,6 %
2021-22	37,6 %	21,3 %	10,5 %	30,6 %
2022-23	44,2 %	20,9 %	8,6 %	26,3 %
2023-24	45,1 %	17,6 %	7,1 %	30,2 %
2024-25	40,9 %	18,5 %	6,9 %	33,7 %

Remarques :
1 Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.
2 Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.5.2: Québec, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon l'âge des clients



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.5.3: Québec, 2015-16 à 2024-25, proportion relative de clients selon l'âge des clients

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus	Âge non divulgué ²
2015-16	18,1 %	58,0 %	12,8 %	11,1 %
2016-17	18,1 %	60,2 %	14,2 %	7,5 %
2017-18	17,3 %	60,7 %	15,3 %	6,8 %
2018-19	16,9 %	60,3 %	17,6 %	5,2 %
2019-20	16,3 %	61,0 %	18,7 %	4,0 %
2020-21	21,3 %	66,9 %	11,8 %	0,1 %
2021-22	20,8 %	66,6 %	12,5 %	0,1 %
2022-23	17,7 %	63,6 %	18,6 %	0,0 %
2023-24	16,7 %	63,0 %	20,3 %	0,0 %
2024-25	17,4 %	64,2 %	18,4 %	0,0 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.5.4: Québec, 2024-25, faits saillants relatifs aux services fournis selon le type de service

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	16 977	+1,1 %	11,2 %	+1,3
Mesures de soutien	134 488	-11,5 %	88,8 %	-1,3
Total des services	151 465	-10,2 %	100,0 %	s.o.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.5.5: Québec, 2024-25, services fournis selon le type de service

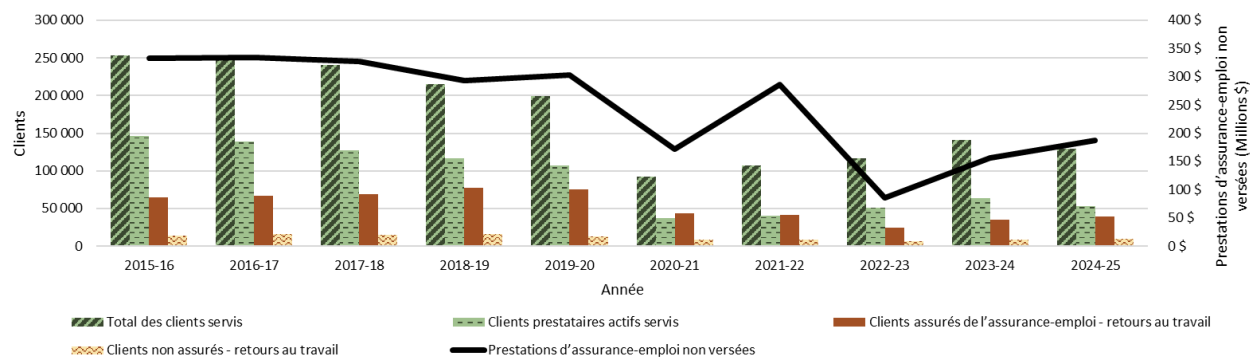
Type de service	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	4 861	-0,9 %	124 990 000 \$	+2,2 %
Travail indépendant	136	-72,9 %	4 588 000 \$	-70,6 %
Partenariats pour la création d'emplois	0	s.o.	43 845 000 \$	s.o.
Développement des compétences – régulier	11 980	+5,2 %	183 519 000 \$	-33,6 %
Développement des compétences – apprentis	s.o.	s.o.	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Total des prestations d'emploi	16 977	+1,1 %	356 942 000 \$	-13,8 %
Services d'emploi	132 661	-11,8 %	146 404 000 \$	+0,0 %
Counseling individuel	1 827	+25,0 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail	s.o.	s.o.	27 675 000 \$	-62,3 %
Recherche et innovation	s.o.	s.o.	3 523 000 \$	-47,9 %
Total des mesures de soutien	134 488	-11,5 %	177 602 000 \$	-21,6 %
Total des PEMS	151 465	-10,2 %	534 544 000 \$	-16,6 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.5.3: Québec, 2015-16 à 2024-25, indicateurs de rendement clés



Remarques :

¹ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

² La volatilité des prestations d'assurance-emploi non versées entre 2021-22 et 2022-23 est liée à la rapidité de la reprise du marché du travail, qui a permis à de nombreux Canadiens de retourner au travail avant d'avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

³ Les retours au travail déclarés par les personnes assurées au titre de l'assurance-emploi comprennent les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients ACV.

⁴ Le « nombre total de clients servis » désigne le nombre de clients assurés au titre de l'assurance-emploi (prestataires actifs, anciens prestataires et clients ACV) et de clients non assurés.

⁵ Les données historiques ont été ajustées pour améliorer l'exactitude.

Contexte du marché du travail

En 2024-25, le marché du travail québécois a connu une reprise modérée après une période de stagnation observée entre la fin de 2023 et l'été 2024. Cette stagnation s'est accompagnée d'une forte croissance de la population en âge de travailler, principalement attribuable à l'immigration temporaire et à l'afflux de demandeurs d'asile au Québec. Le chômage a connu une augmentation, malgré un taux d'emploi toujours élevé.

À la fin de 2024, le Québec comptait un peu plus de deux chômeurs par poste vacant, alors qu'on en dénombrait moins d'un entre la fin de 2021 et le début de 2023. Malgré cette hausse, ce ratio demeure faible et indique que le marché du travail restait relativement tendu. Le taux d'emploi des 15 à 64 ans s'établissait à 77,3 %⁶⁹, le plus élevé parmi les provinces canadiennes et parmi les plus élevés des pays de l'OCDE. Le taux de chômage, à 5,3 %⁷⁰, demeurait l'un des plus bas des 50 dernières années. En comparaison, le taux de chômage au Canada en 2024 était de 6,3 %, en légère hausse par rapport au taux de 5,4 % enregistré en 2023.

Le vieillissement de la population continue de peser sur la disponibilité de la main-d'œuvre, avec le départ progressif des baby-boomers du marché du travail. Cette tendance devrait se poursuivre au cours des prochaines décennies, accentuant les défis liés au recrutement et à la rétention du personnel.

Entente Canada-Québec sur le développement du marché du travail

En 2024-25, le Québec a reçu approximativement 593 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT. Environ 130 000 participants ont reçu des services publics d'emploi. Le Québec a déclaré que dans les six mois après avoir obtenu les mesures de soutien à la formation et à l'emploi, près de 56,8 % des clients prestataires actifs avaient trouvé un emploi, ce qui a contribué à des économies d'approximativement 186,7 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées aux prestataires actifs.

Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale a poursuivi ses actions pour répondre au défi de la rareté de main-d'œuvre. L'initiative gouvernementale Opération main-d'œuvre, coordonnée par le Ministère, priorise la formation des individus dans certains secteurs d'activité (santé et services sociaux, éducation, services de garde éducatifs à l'enfance, technologies de l'information, génie et construction). Au cours de l'année 2024-25, 52,2 % des personnes qui ont terminé une formation dans un secteur ciblé par l'Opération main-d'œuvre ont intégré un emploi. En 2024-25, l'allocation hebdomadaire de 475 \$ pour les personnes sans emploi suivant une formation qualifiante a aussi été maintenue, contribuant à améliorer l'attractivité des parcours de formation.

⁶⁹ Government of Quebec (October 2025). [Plan d'action 2025-26 des services publics d'emploi](#)

⁷⁰ Government of Quebec (October 2025) [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles](#)

Groupes désignés et/ou sous représentés

Les services publics d'emploi ont continué de porter une attention particulière aux groupes sous-représentés sur le marché du travail, dont les personnes handicapées et les jeunes. En 2024-25, des milliers de personnes issues de ces groupes ont intégré un emploi après avoir participé à une mesure d'employabilité.

Par exemple, dans le cadre du Plan d'action pour le secteur de la construction et de l'Opération main-d'œuvre, des subventions salariales ont été utilisées pour faciliter l'insertion professionnelle, notamment pour les femmes dans ce secteur traditionnellement masculin.

À noter que la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) joue un rôle central dans l'identification des besoins et des obstacles propres à des clientèles sous-représentées. Elle s'appuie sur un réseau de comités consultatifs dédiés à ces groupes sous-représentés, qui contribuent activement à l'élaboration des stratégies et des plans d'action du ministère. Ces comités permettent de mieux comprendre les réalités vécues par ces populations et d'adapter les services publics d'emploi en conséquence, dans une logique d'inclusion et d'équité.

Consultations auprès des intervenants

Le gouvernement du Québec a poursuivi sa collaboration étroite avec la CPMT pour assurer l'adéquation entre les services publics d'emploi et les besoins du marché du travail. La CPMT, qui regroupe des représentants des employeurs, de la main-d'œuvre, du milieu de l'enseignement et des organismes spécialisés en employabilité, joue un rôle clé dans l'élaboration du Plan d'action annuel et dans le suivi des stratégies.

En février 2025, un forum sur l'emploi a permis aux partenaires nationaux, régionaux et sectoriels de discuter des répercussions économiques liées aux politiques commerciales américaines et d'adapter les interventions en conséquence. Cette concertation a renforcé la capacité du réseau à répondre de manière agile aux défis émergents.

Opération main-d'œuvre

Le Québec a poursuivi ses actions pour répondre au défi de la pénurie de main-d'œuvre. L'initiative gouvernementale Opération main-d'œuvre, priorise l'aide aux entreprises de certains secteurs (santé, éducation, services de garde, technologies de l'information, génie et construction) ainsi qu'aux entreprises des filières industrielles et scientifiques, ainsi que des sciences de la vie. Au cours de l'année 2024-25, 47,5 % des entreprises ayant bénéficié d'une aide des services publics d'emploi appartenaient aux secteurs priorités par le gouvernement.

De plus, en appui à l'offensive lancée à l'automne 2023 visant la formation de 4 000 à 5 000 personnes dans le secteur de la construction, le gouvernement du Québec assure, par l'entremise du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le versement du soutien financier de 750 \$ par semaine accordé par le ministère de l'Éducation aux apprenants admissibles pendant la formation.

En plus de coordonner cette intervention gouvernementale visant à satisfaire les besoins de main-d'œuvre dans certains secteurs économiques, le Québec a agi pour soutenir le marché du travail. Ainsi, il a soutenu le développement des compétences des personnes en emploi, notamment pour accroître la productivité. Il a aussi aidé des entreprises dans le cadre d'activités visant l'adaptation des pratiques de gestion des ressources humaines pour favoriser l'intégration professionnelle et le maintien en emploi d'une main-d'œuvre diversifiée.

Prestation de programmes et mesures de soutien pour les participants

Cette section présente un aperçu des programmes spécifiques et des soutiens financiers offerts dans le cadre de l'EDMT. Elle inclut des détails sur les programmes et initiatives disponibles, leur durée, le financement associé, ainsi que les soutiens additionnels offerts aux participants par exemple.

Programme	Concertation pour l'emploi
Dépenses du projet	27 675 000 \$ (6,6 %)
Description	Favoriser la collaboration entre employeurs, associations d'employés, regroupements professionnels et clientèles confrontées à des enjeux communs d'emploi, en les soutenant dans le développement et la mise en œuvre de stratégies pour répondre aux changements du marché du travail. Les solutions visent à satisfaire les besoins en ressources humaines, à agir sur les problématiques d'accès à l'emploi et à lever les obstacles à la création d'emplois, tout en appuyant et facilitant les mesures actives d'emploi.
Groupes de clients ciblés	Entreprises et leurs travailleurs
Prestations et résultats attendus	Soutien à la concertation et à la mise en œuvre de stratégies sectorielles ou régionales en emploi. Résultats attendus : solutions concertées pour répondre aux besoins de main-d'œuvre, amélioration de l'accès à l'emploi et réduction des obstacles à la création d'emplois.

Programme	Contrat d'intégration au travail
Dépenses du projet	38 895 000 \$ (9,3 %)
Description	Encourager l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées en milieu de travail régulier en offrant des accommodements adaptés et une compensation financière aux employeurs. Cela permet d'assurer un accès égal au travail et une égalité des chances pour les personnes handicapées dans leur intégration au marché du travail.
Groupes de clients ciblés	Personnes handicapées
Prestations et résultats attendus	Accommodements et soutien financier afin de favoriser l'embauche et le maintien en emploi. Résultats attendus : intégration durable en emploi des personnes handicapées et participation accrue au marché du travail.

Programme	Formation de la main-d'œuvre
Dépenses du projet	47 111 000 \$ (11,2 %)
Description	Permettre à des clientèles ciblées d'acquérir des compétences générales ou spécialisées, adaptées à leurs besoins pour leur insertion ou maintien en emploi. Elle vise à réduire le chômage en offrant une formation qualifiante et transférable, prenant en compte les besoins du marché du travail.
Groupes de clients ciblés	Personnes sans emploi et entreprises
Prestations et résultats attendus	Accès à des activités de formation adaptées aux besoins des participants et du marché du travail. Résultats attendus : acquisition de compétences transférables, insertion ou maintien en emploi et réduction du chômage.

Programme	Initiative ciblée pour les travailleurs expérimentés
Dépenses du projet	3 796 000 \$ (0,9 %)
Description	Aider les travailleurs expérimentés de 50 ans et plus à se réinsérer dans le marché du travail en leur fournissant des services visant à rehausser leur employabilité et prolonger leur vie active.
Groupes de clients ciblés	Travailleurs de 50 ans et plus
Prestations et résultats attendus	Services visant le rehaussement de l'employabilité et l'accompagnement au retour en emploi. Résultats attendus : réintégration au marché du travail et prolongation de la vie active des travailleurs de 50 ans et plus.

Programme	Programme de formations de courte durée privilégiant les stages dans les professions prioritaires par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)
Dépenses du projet	10 002 000 \$ (2,4 %)
Description	Cette mesure vise à répondre aux besoins de main-d'œuvre qualifiée dans des secteurs économiques ciblés, en permettant à des personnes nouvellement embauchées, en requalification ou en promotion d'acquérir les compétences nécessaires à travers des formations adaptées, incluant des stages en milieu de travail, élaborées en partenariat avec des établissements d'enseignement et des entreprises.
Groupes de clients ciblés	Travailleurs nouvellement embauchés ayant besoin de développer leurs compétences
Prestations et résultats attendus	Formations de courte durée incluant des stages en milieu de travail dans des professions prioritaires par la CPMT. Résultats attendus : acquisition rapide de compétences appliquées, intégration/maintien en emploi et contribution aux besoins de main-d'œuvre qualifiée.

Programme	Projet de préparation à l'emploi
Dépenses du projet	43 663 000 \$ (10,4 %)
Description	Cette mesure s'adresse aux personnes défavorisées sur le plan de l'emploi, leur permettant de développer des compétences personnelles et liées à l'insertion au marché du travail à travers des activités intégrées de préparation et d'insertion.
Groupes de clients ciblés	Personnes défavorisées sur le plan de l'emploi
Prestations et résultats attendus	Activités de préparation et d'insertion permettant le développement de compétences personnelles et d'employabilité. Résultats attendus : progression vers l'emploi, amélioration de l'autonomie et réduction des obstacles à l'intégration au marché du travail.

Programme	Programme de subventions aux entreprises adaptées (PSEA)
Dépenses du projet	70 258 000 \$ (16,7 %)
Description	Vise à créer des emplois adaptés pour les personnes handicapées, tout en favorisant leur développement d'employabilité et leur transition vers un emploi durable. Il soutient les entreprises adaptées dans l'intégration des mesures d'adaptation nécessaires.
Groupes de clients ciblés	Entreprises adaptées et personnes handicapées
Prestations et résultats attendus	Soutien aux entreprises adaptées pour offrir des emplois et des mesures d'adaptation en milieu de travail. Résultats attendus : développement de l'employabilité des personnes handicapées et appui à leur transition vers un emploi durable.

Programme	Service d'aide à l'emploi
Dépenses du projet	146 398 000 \$ (34,8 %)
Description	Aider les personnes en démarche d'emploi à préciser leurs besoins et à obtenir des services périphériques, tels que l'orientation professionnelle et l'aide à la recherche d'emploi, pour faciliter leur insertion sur le marché du travail.
Groupes de clients ciblés	Personnes sans emploi
Prestations et résultats attendus	Services d'orientation, d'aide à la recherche d'emploi et d'appui à la démarche d'intégration. Résultats attendus : amélioration de l'employabilité, retour en emploi et maintien en emploi.

Programme	Soutien au travail autonome
Dépenses du projet	15 598 000 \$ (3,7 %)
Description	L'objectif est d'accompagner les individus souhaitant devenir travailleurs autonomes ou créer leur entreprise, en leur offrant des conseils et un soutien pour le développement de projets prometteurs en entrepreneuriat.
Groupes de clients ciblés	Personnes sans emploi ayant un projet de travail autonome
Prestations et résultats attendus	Conseils et accompagnement pour le développement de projets d'entrepreneuriat et de travail autonome. Résultats attendus : réalisation de projets viables, création d'activité économique et intégration durable en emploi par le travail autonome.

Programme	Subventions salariales
Dépenses du projet	10 321 000 \$ (2,5 %)
Description	Encourager l'embauche de personnes sans emploi grâce à un soutien financier aux entreprises, permettant l'intégration dans un emploi durable, l'acquisition d'une première expérience significative, ou le soutien spécifique pour des groupes comme les immigrants ou les minorités visibles.
Groupes de clients ciblés	Personnes sans emploi, personnes immigrantes, personnes issues des minorités visibles
Prestations et résultats attendus	Soutien financier aux employeurs afin de faciliter l'embauche de personnes sans emploi, incluant certains groupes sous-représentés. Résultats attendus : acquisition d'expérience de travail, intégration en emploi durable et réduction des obstacles à l'embauche.

Programme	Recherche et innovation
Dépenses du projet	6 765 000 \$ (1,6 %)
Description	Cette mesure soutient la réalisation de projets d'expérimentation et de recherche visant à tester de nouvelles approches d'intervention pour améliorer les politiques, mesures et services d'emploi.
Groupes de clients ciblés	Puisque ce sont des projets innovants, chaque projet peut cibler des clientèles uniques.
Prestations et résultats attendus	Appui à des projets d'expérimentation et de recherche sur de nouvelles approches d'intervention. Résultats attendus : production de connaissances, amélioration des pratiques et contribution à l'évolution des mesures et services d'emploi.

3.2.6 Ontario

Faits saillants relatifs au PEMS

Tableau 3.2.6.1: Ontario, 2024-25, clients servis et proportion relative selon le type de client

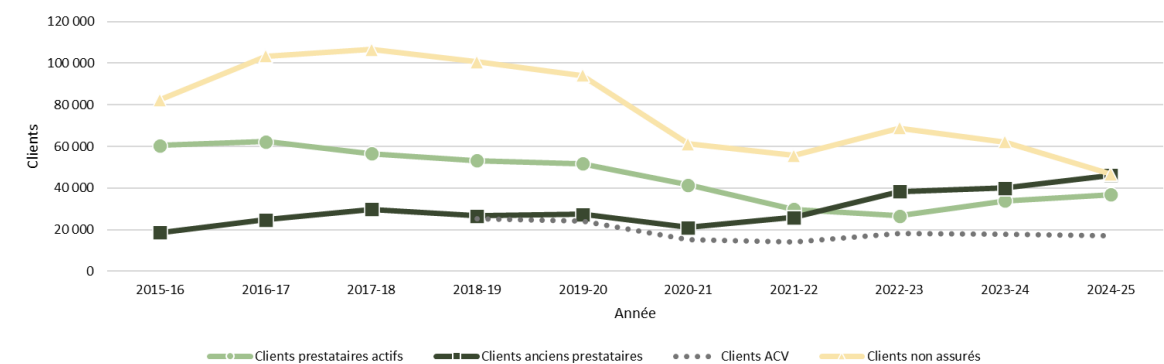
IndicateurIndicateur	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Clients servis	36 818	46 200	17 078	46 800	146,896
Proportion du total	25,1 %	31,5 %	11,6 %	31,9 %	100,0 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.6.1: Ontario, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.6.2: Ontario, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client

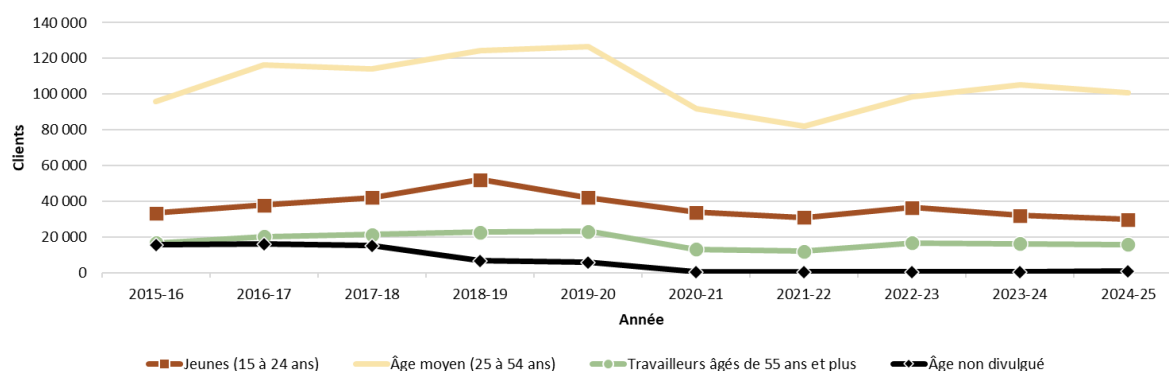
Année	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés
2015-16	37,4 %	11,5 %	s.o.	51,0 %
2016-17	32,7 %	13,0 %	s.o.	54,3 %
2017-18	29,3 %	15,4 %	s.o.	55,3 %
2018-19	25,9 %	12,9 %	12,3 %	48,9 %
2019-20	26,2 %	13,9 %	12,3 %	47,6 %
2020-21	29,9 %	15,1 %	11,0 %	44,0 %
2021-22	23,8 %	20,6 %	11,2 %	44,4 %
2022-23	17,5 %	25,2 %	12,0 %	45,2 %
2023-24	22,0 %	26,0 %	11,7 %	40,4 %
2024-25	25,1 %	31,5 %	11,6 %	31,9 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.6.2: Ontario, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon l'âge des clients



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.6.3: Ontario, 2015-16 à 2024-25, proportion relative de clients selon l'âge des clients

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus	Âge non divulgué ²
2015-16	20,6 %	59,4 %	10,4 %	9,7 %
2016-17	19,9 %	61,1 %	10,6 %	8,4 %
2017-18	21,9 %	59,2 %	11,1 %	7,8 %
2018-19	25,3 %	60,4 %	11,0 %	3,3 %
2019-20	21,3 %	64,1 %	11,7 %	2,9 %
2020-21	24,3 %	66,1 %	9,4 %	0,2 %
2021-22	24,7 %	65,3 %	9,6 %	0,3 %
2022-23	24,0 %	64,8 %	11,0 %	0,2 %
2023-24	20,8 %	68,4 %	10,6 %	0,2 %
2024-25	19,9 %	68,7 %	10,8 %	0,6 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.6.4: Ontario, 2024-25, faits saillants relatifs aux services fournis selon le type de service

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	38 492	-3,9 %	19,1 %	-0,3
Mesures de soutien	163 052	-2,3 %	80,9 %	+0,3
Total des services	201 544	-2,6 %	100,0 %	s.o.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.6.5: Ontario, 2024-25, services fournis selon le type de service

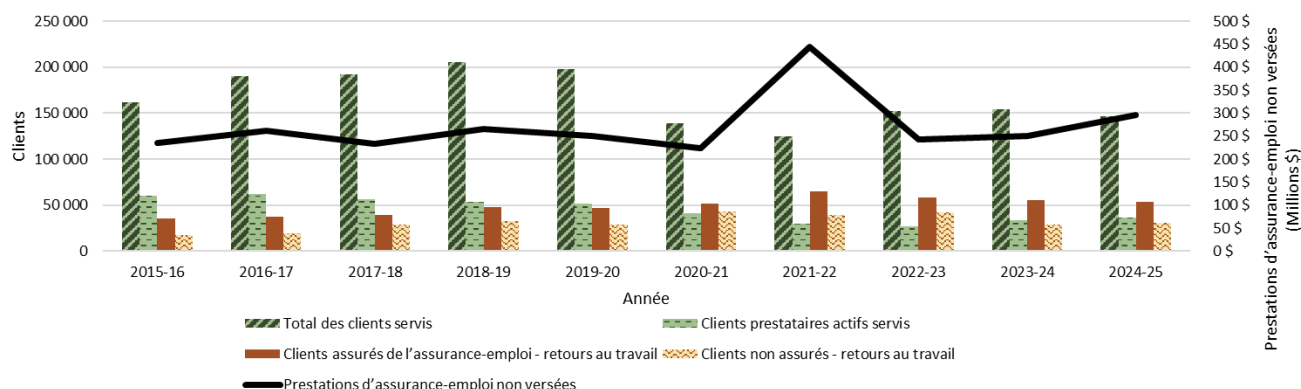
Type de service	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Travail indépendant	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Partenariats pour la création d'emplois	67	-10,7 %	1 243 458 \$	-1,9 %
Développement des compétences – régulier	8 643	+8,7 %	204 480 923 \$	-2,7 %
Développement des compétences – apprentis	29 782	-7,0 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Total des prestations d'emploi	38 492	-3,9 %	205 724 381 \$	-2,7 %
Services d'emploi	155 865	-3,0 %	271 685 504 \$	-22,9 %
Counseling individuel	7 187	+13,7 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail	s.o.	s.o.	41 536 048 \$	-14,1 %
Recherche et innovation	s.o.	s.o.	64 804 868 \$	-47,0 %
Total des mesures de soutien	163 052	-2,3 %	378 026 420 \$	-27,7 %
Total des PEMS	201 544	-2,6 %	583 750 801 \$	-20,5 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.6.3: Ontario, 2015-16 à 2024-25, indicateurs de rendement clés



Remarques :

¹ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

² La volatilité des prestations d'assurance-emploi non versées entre 2021-22 et 2022-23 est liée à la rapidité de la reprise du marché du travail, qui a permis à de nombreux Canadiens de retourner au travail avant d'avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

³ Les retours au travail déclarés par les personnes assurées au titre de l'assurance-emploi comprennent les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients ACV.

⁴ Le « nombre total de clients servis » désigne le nombre de clients assurés au titre de l'assurance-emploi (prestataires actifs, anciens prestataires et clients ACV) et de clients non assurés.

⁵ Les données historiques ont été ajustées pour améliorer l'exactitude.

Contexte du marché du travail

En 2024-25, l'Ontario a continué de connaître un ralentissement du marché du travail. Bien que des gains en matière d'emploi aient été enregistrés tout au long de l'année, les employeurs de secteurs clés comme les soins de santé, les métiers spécialisés et la fabrication ont continué de rencontrer des difficultés pour recruter et maintenir en poste des travailleurs possédant les compétences nécessaires pour répondre aux demandes actuelles. Les changements démographiques, comme le vieillissement de la population et le ralentissement de la croissance de l'immigration, ont continué de façonner le marché du travail et devraient entraîner des répercussions à long terme.

Les indicateurs de tension sur le marché du travail, comme les postes vacants et les préoccupations des employeurs concernant la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, ont commencé à revenir à leurs niveaux historiques. Cependant, l'incertitude économique s'est accrue à la suite de l'imposition par les États-Unis de droits de douane visant les secteurs de l'automobile, de l'acier et de l'aluminium en Ontario. Ces développements comportent de nouveaux risques pour l'emploi dans les industries connexes et ajoutent une pression supplémentaire sur l'économie de l'Ontario, qui dépend fortement des exportations.

Pour relever ces défis, l'Ontario a continué d'investir dans des initiatives de développement et de formation de la main-d'œuvre afin de soutenir la résilience économique. Avec plus de 500 000 postes à pourvoir dans les métiers spécialisés et plus de 460 000 dans le secteur des soins de santé et de l'assistance sociale d'ici 2032, les mesures d'aide à l'emploi et à la formation ciblées offertes dans le cadre de l'EDMT restent essentielles pour doter les travailleurs des compétences nécessaires pour réussir dans une économie en évolution.

Le taux de chômage est passé de 5,6 % en 2023 à 7,0 % en 2024, ce qui reflète un ralentissement de la croissance de l'emploi et des pressions croissantes sur le marché du travail. En comparaison, le taux de chômage au Canada est passé de 5,4 % en 2023 à 6,3 % en 2024⁷¹.

En mars 2025, la province comptait environ 180 000 postes vacants⁷², contre environ 667 000 personnes qui étaient sans emploi, qui cherchaient activement un emploi au cours des quatre dernières semaines et qui étaient disponibles pour travailler⁷³.

⁷¹ Statistique Canada (octobre 2025). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles](#)

⁷² Statistique Canada (octobre 2025). [Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles désaisonnalisées](#)

⁷³ Statistique Canada (octobre 2025). [Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées](#)

Entente Canada-Ontario sur le développement du marché du travail

En 2024-25, l'Ontario a reçu environ 641 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT, qui a permis de servir environ 153 700 clients. Dans les six mois suivant la formation et le soutien à l'emploi, environ 74 % des clients prestataires actifs ayant présenté une demande ont trouvé un emploi⁷⁴, ce qui a permis de réaliser des économies globales d'environ 250 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

En 2024-25, l'Ontario a utilisé les fonds de l'EDMT pour :

- soutenir les initiatives de formation et de perfectionnement des compétences dans les secteurs faisant face à des pénuries persistantes de main-d'œuvre, comme les soins de santé et les métiers spécialisés;
- aider les personnes à faire la transition des programmes d'aide sociale vers des emplois intéressants;
- faire croître les métiers spécialisés afin de moderniser le système des métiers spécialisés et des programmes d'apprentissage.

L'Ontario a pleinement mis en œuvre ses Services d'emploi intégrés (SEI) par l'entremise des gestionnaires de système de services, offrant aux clients une gamme de mesures de soutien et de services en matière d'emploi et de formation leur permettant de trouver et de conserver un emploi. Ces services comprenaient des conseils en matière d'emploi, des ateliers et des activités liés aux compétences professionnelles, ainsi que la collaboration avec les employeurs et les collectivités afin de constituer la main-d'œuvre hautement qualifiée et instruite dont l'Ontario a besoin pour être concurrentiel. Le système est demeuré ciblé et déterminé à mettre en relation les chercheurs d'emploi et les employeurs afin de bâtir une main-d'œuvre qualifiée et adaptable.

Le système des SEI est conçu pour soutenir une clientèle diversifiée, notamment les personnes en situation de handicap, les nouveaux arrivants et les personnes racisées. Ces clients ont bénéficié d'un soutien qui a eu un effet réel sur leurs résultats en matière d'emploi. En 2024-25, 85,0 % des personnes qui ont répondu à un sondage à la fin de leur programme ont déclaré avoir trouvé un emploi.

De plus, le Fonds pour la formation en classe (FFC) a appuyé la formation en apprentissage en finançant des agences de formation par l'apprentissage approuvées de l'Ontario, notamment des collèges et des établissements non collégiaux comme des fournisseurs de formation affiliés à des syndicats ou parrainés par des employeurs. En subventionnant les coûts de la formation en classe, le FFC garantit que les apprentis reçoivent un enseignement de haute qualité, ce qui facilite leur progression et l'achèvement de leur formation. En 2024-25, grâce au soutien apporté par l'EDMT et l'EDMO, et grâce aux contributions provinciales, le programme a aidé plus de 41 287 apprentis.

⁷⁴ Cette mesure concerne les prestataires actifs. En tenant compte de tous les types de prestataires de l'AE, le nombre chute à 36,0 %.

Groupes désignés et/ou sous représentés

En 2024-25, les programmes de l'Ontario relevant de l'EDMT ont continué de servir une clientèle diversifiée, en mettant fortement l'accent sur les initiatives de formation et d'emploi inclusives. Ces efforts visaient à accroître la participation au marché du travail des groupes sous-représentés et à relever les défis actuels dans des secteurs clés comme les soins de santé, les métiers spécialisés et la fabrication.

Le programme des Services d'emploi intégrés a continué à soutenir la création d'un système d'aide à l'emploi plus efficace et mieux adapté aux conditions locales. Ce programme élimine les obstacles à l'emploi et offre de meilleurs résultats aux chercheurs d'emploi, y compris aux personnes bénéficiant de l'aide sociale et aux personnes en situation de handicap. En 2024-25, grâce au soutien de l'EDMT, le programme a aidé plus de 78 000 clients, dont :

- 43,0 % de femmes;
- 35,0 % de nouveaux arrivants;
- 37,0 % de personnes en situation de handicap;
- 40,0 % de personnes racisées;
- 4,0 % d'Autochtones;
- 13,0 % de jeunes âgés de 15 à 24 ans;
- 14,0 % de travailleurs âgés de 55 ans et plus.

Consultations auprès des intervenants

En 2024-25, l'Ontario a collaboré avec plusieurs intervenants et partenaires, notamment des représentants des communautés de langue officielle en situation minoritaire, des organisations représentant les employeurs, des organisations représentant les employés, des représentants des personnes en situation de handicap et des organisations communautaires autochtones. Ces consultations ont contribué à orienter les stratégies de la province en matière d'emploi et de formation et ont permis de garantir que les programmes continuent de répondre aux besoins locaux et sectoriels.

Les principaux thèmes qui se dégagent de la consultation des intervenants sont les suivants :

- la nécessité de continuer à investir dans la formation des travailleurs de la santé et des métiers spécialisés;
- les défis liés au recrutement et au maintien en poste du personnel dans des secteurs comme la santé, la construction, l'agriculture et la fabrication;
- l'importance de soutenir l'établissement et la réussite économique des immigrants et des demandeurs d'asile;
- l'élimination des obstacles à l'emploi auxquels font face les groupes sous-représentés;
- l'offre d'un accès équitable aux programmes d'emploi et de formation et les mesures visant à encourager la participation des employeurs aux initiatives de perfectionnement et de recyclage des compétences.

L'Ontario a également poursuivi sa mobilisation des partenaires autochtones urbains par l'entremise de la Table de concertation pour les Autochtones en milieu urbain, qui comprend des représentants de Tungasuvvingat Inuit, de la Métis Nation of Ontario, de l'Ontario Native Women's Association et de l'Ontario Federation of Indigenous Friendship Centres. Les participants ont formulé des commentaires et des recommandations visant à améliorer les résultats en matière d'emploi pour les clients qui sont des Autochtones en milieu urbain dans le cadre du modèle des services d'emploi intégrés.

Parallèlement, l'Ontario maintient son partenariat avec les Chefs de l'Ontario afin d'élaborer conjointement un modèle de prestation de services d'emploi pour les Premières Nations. Le groupe de travail sur la table de l'emploi, une initiative menée par les Premières Nations, a continué de formuler des recommandations afin d'orienter l'approche de la province en matière de mobilisation et de conception des services.

Achèvement de la mise en œuvre des Services d'emploi intégrés (SEI)

Après plus de six ans, le 3 mars 2025 a marqué l'achèvement du déploiement des Services d'emploi intégrés (SEI) dans tout l'Ontario. Cela signifie que la province compte désormais neuf gestionnaires de systèmes de services (GSS) qui supervisent la prestation des services d'emploi dans 15 zones géographiques de « recrutement » respectives.

L'Ontario a transformé ses services d'emploi afin de les rendre plus efficaces, plus simples et axés sur les résultats. Dans le cadre des Services d'emploi intégrés, un modèle de prestation de services local a été mis en œuvre et les services d'aide sociale à l'emploi ont été intégrés à Emploi Ontario. La transformation du système permet aux fournisseurs de services de mieux répondre aux besoins des chercheurs d'emploi, des entreprises et des collectivités locales.

Prestation de programmes et mesures de soutien pour les participants

La présente section donne un aperçu des programmes et du soutien financier offerts dans le cadre de l'EDMT. Il comprend des détails précis sur les initiatives et programmes offerts, leur durée, le financement connexe et toutes autres mesures de soutien offertes aux clients. L'objectif est de démontrer comment les programmes et les initiatives s'harmonisent avec les priorités fédérales et provinciales et appuient l'intégration au marché du travail.

Réseau Emploi Ontario

Les programmes et services provinciaux d'emploi et de formation sont principalement fournis par le réseau Emploi Ontario (EO), qui regroupe des organismes communautaires de la province, notamment les fournisseurs de services d'emploi et de services d'alphabétisation, les collèges publics, les bureaux offrant directement des services d'apprentissage et les agents responsables de la formation. EO aide les gens à se préparer au marché du travail et à trouver et conserver un emploi à temps plein. Il connecte les employeurs, les communautés, les travailleurs en poste et les chercheurs d'emploi afin de faire face aux exigences des changements économiques en cours, en répondant aux besoins du marché du travail local.

Soutien financier pour les particuliers et les employeurs

Les chômeurs de l'Ontario peuvent demander une aide financière qui couvre leur formation axée sur les compétences et leurs frais de subsistance. Un tel soutien est également accordé aux employeurs pour leur permettre de payer la formation axée sur les compétences de leurs nouveaux employés et de leurs salariés actuels, ou lorsque les apprentis atteignent certaines étapes en matière de formation et de certification.

L'Ontario soutient les personnes en situation de handicap en fournissant des services de stage de maintien en poste, ainsi qu'un financement des coûts de base liés au travail afin de les aider à faire la transition vers le marché du travail, à trouver et à conserver un poste et à améliorer leur autosuffisance économique. En plus des programmes et services financés par les EDMT, l'Ontario a fourni des fonds supplémentaires pour aider les employeurs à favoriser le maintien en poste des employés et à renforcer les capacités de ceux-ci, pour améliorer les parcours d'emploi des travailleurs et des chercheurs d'emploi se heurtant à des obstacles plus importants relatifs au marché du travail, pour encourager les partenariats dans l'ensemble de l'économie et soutenir les solutions de formation, et pour inciter les personnes en situation de handicap à trouver un emploi et à le conserver.

Programmes de recherche et d'innovation couverts par l'Entente sur le développement du marché du travail en 2024-25⁷⁵

Les programmes et initiatives suivants sont également soutenus par le financement provincial et par l'Entente sur le développement de la main-d'œuvre. Les dépenses et les résultats du programme inclus dans le tableau ci-dessous font état que de la partie des activités de programme soutenues par les ententes sur le développement du marché du travail en 2024-25.

⁷⁵ Les programmes figurant dans le tableau sont des programmes ou des initiatives pluriannuels qui se poursuivront en 2023-24.

Programme	Programme de préapprentissage
Dépenses	24 576 200 \$ (38,5 %)
Description	Proposer aux particuliers une formation technique et axée sur l'employabilité nécessaire pour entreprendre un programme d'apprentissage. Il est conçu pour soutenir les apprentis potentiels qui peuvent avoir besoin de compétences relatives à l'employabilité et d'une expérience pour se préparer aux métiers spécialisés pour obtenir un emploi en tant qu'apprenti.
Groupes de clients ciblés	Les jeunes sans emploi
Prestations et résultats attendus	Les projets de préapprentissage devraient : • aider les personnes à trouver un emploi en tant qu'apprentis en comblant l'écart entre les compétences dont elles disposent et celles recherchées par les employeurs; • remédier à la pénurie de main-d'œuvre qualifiée dans les métiers recherchés; • accroître la sensibilisation aux métiers. En 2024-25, 62 projets ont été approuvés, visant à servir environ 1 600 clients.

Programme	Programme d'incitatif à la réussite
Dépenses	37 350 200 \$ (58,5 %)
Description	Soutenir les employeurs, y compris ceux qui ont conclu des ententes de parrainage collectif, en leur offrant un incitatif financier lorsque les apprentis atteignent des étapes précises du processus de formation et de reconnaissance. Il s'agit d'un programme de subvention reposant sur des systèmes qui aide les employeurs (dans tous les métiers inclus dans la <i>Loi sur l'Ordre des métiers de l'Ontario et l'apprentissage</i> , 2019) à former des apprentis en réduisant une partie des coûts associés à la formation.
Groupes de clients ciblés	Les personnes employées
Prestations et résultats attendus	Le programme vise à remédier aux pénuries de main-d'œuvre prévues et aux obstacles auxquels font face tant les employeurs que les apprentis en : • aidant les commanditaires à remédier aux pénuries de compétences, à améliorer la progression et l'achèvement des formations en apprentissage, et à compenser les coûts liés au recrutement, à l'intégration et à la formation; • augmentant le nombre d'inscriptions d'apprentis, y compris ceux issus de groupes sous-représentés; • offrant un incitatif financier pour faciliter la progression de l'apprentissage et augmenter le taux d'achèvement ou de certification. En 2024-25, 4 208 commanditaires uniques ont reçu des versements pour 26 446 jalons atteints par 20 471 clients uniques.

Programme	Compétences Ontario
Dépenses	1 897 979 \$ (3,0 %)
Description	Travailler avec les écoles, les collèges, l'industrie et les gouvernements afin d'offrir aux jeunes l'occasion d'étudier et d'acquérir les compétences nécessaires à une carrière florissante dans les métiers spécialisés et les technologies. Les activités financées comprennent des présentations dans les écoles, le plus grand concours de compétences du Canada, des camps d'été pour le perfectionnement des compétences et des concours dans les écoles.
Groupes de clients ciblés	Les jeunes
Prestations et résultats attendus	En 2024, environ 47 000 personnes ont participé aux programmes de Compétences Ontario.

3.2.7 Manitoba

Faits saillants relatifs au PEMS

Tableau 3.2.7.1: Manitoba, 2024-25, clients servis et proportion relative selon le type de client

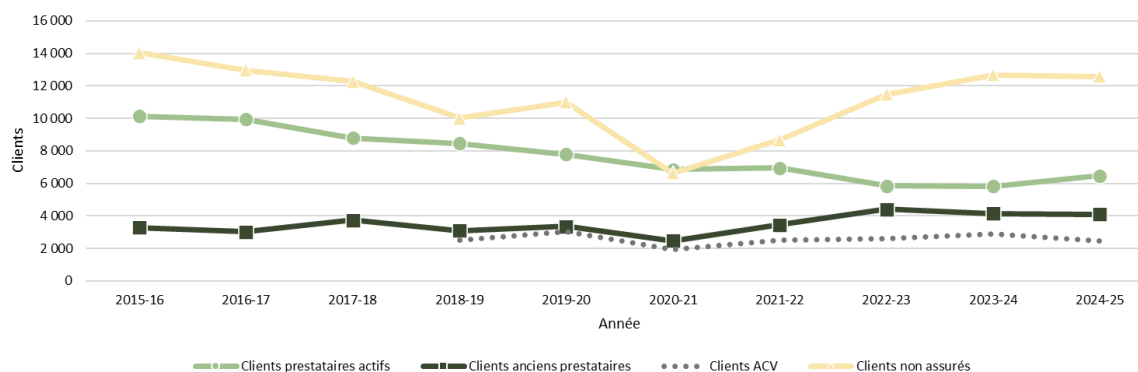
Indicateur	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Clients servis	6 470	4 096	2 474	12 575	25 615
Proportion du total	25,3 %	16,0 %	9,7 %	49,1 %	100,0 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.7.1: Manitoba, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.7.2: Manitoba, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client

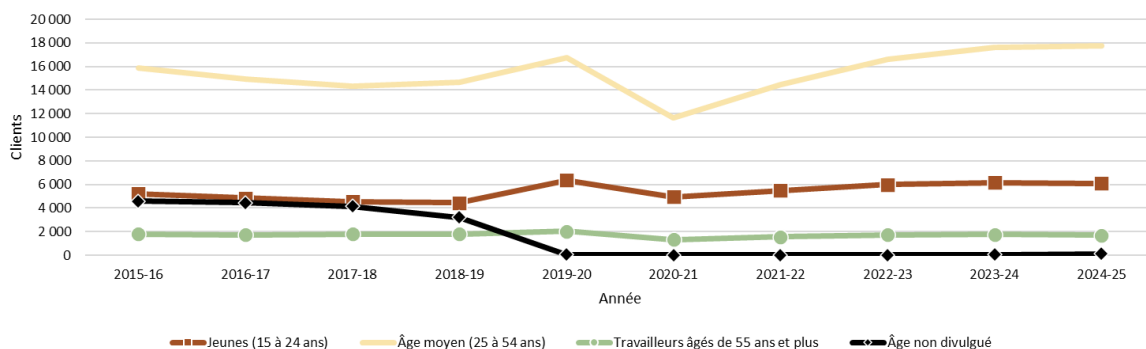
Année	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés
2015-16	36,9 %	12,0 %	s.o.	51,1 %
2016-17	38,4 %	11,6 %	s.o.	50,0 %
2017-18	35,5 %	15,0 %	s.o.	49,5 %
2018-19	35,1 %	12,8 %	10,5 %	41,6 %
2019-20	31,0 %	13,3 %	12,0 %	43,7 %
2020-21	38,3 %	13,7 %	10,9 %	37,1 %
2021-22	32,2 %	16,0 %	11,7 %	40,2 %
2022-23	24,0 %	18,1 %	10,6 %	47,2 %
2023-24	22,8 %	16,2 %	11,4 %	49,7 %
2024-25	25,3 %	16,0 %	9,7 %	49,1 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.7.2: Manitoba, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon l'âge des clients



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis ont été exclus de la répartition par âge avant 2024-25.

Tableau 3.2.7.3: Manitoba, 2015-16 à 2024-25, proportion relative de clients selon l'âge des clients

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus	Âge non divulgué ²
2015-16	19,0 %	57,8 %	6,5 %	16,7 %
2016-17	18,7 %	57,5 %	6,7 %	17,1 %
2017-18	18,3 %	57,7 %	7,3 %	16,7 %
2018-19	18,5 %	60,8 %	7,5 %	13,3 %
2019-20	25,2 %	66,5 %	8,0 %	0,2 %
2020-21	27,6 %	64,9 %	7,4 %	0,2 %
2021-22	25,5 %	67,1 %	7,3 %	0,1 %
2022-23	24,6 %	68,3 %	7,1 %	0,0 %
2023-24	24,1 %	68,8 %	6,9 %	0,2 %
2024-25	23,7 %	69,2 %	6,6 %	0,5 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis ont été exclus de la répartition par âge avant 2024-25. À compter de 2024-25, ils sont déclarés sous un âge « connu », sauf si la date de naissance est manquante ou invalide.

Tableau 3.2.7.4: Manitoba, 2024-25, faits saillants relatifs aux services fournis selon le type de service

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	10 822	-54,2 %	9,5 %	-11,8
Mesures de soutien	103 217	+18,1 %	90,5 %	+11,8
Total des services	114 039	+2,7 %	100,0 %	s.o.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

³ La baisse du nombre de prestations d'emploi est attribuable à une correction du codage, certains ateliers étant auparavant comptabilisés comme des prestations d'emploi au lieu de mesures de soutien. Avant cette correction, le nombre de prestations d'emploi était stable entre 2023-24 et 2024-25.

Tableau 3.2.7.5: Manitoba, 2024-25, services fournis selon le type de service

Type de service	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	32	-64,0 %	63 293 \$	-27,3 %
Travail indépendant	18	-51,4 %	89 423 \$	-68,1 %
Partenariats pour la création d'emplois	889	+50,9 %	3 806 151 \$	+8,0 %
Développement des compétences – régulier	5 928	-69,9 %	22 890 410 \$	-25,5 %
Développement des compétences – apprentis	3 955	+21,9 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Prestations d'emploiTotal des prestations d'emploi	10 822	-54,2 %	26 849 277 \$	-22,5 %
Services d'emploi	48 687	+54,6 %	11 944 779 \$	-7,3 %
Counseling individuel	54 530	-2,4 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail	s.o.	s.o.	4 814 306 \$	-41,8 %
Recherche et innovation	s.o.	s.o.	842 133 \$	+370,5 %
Mesures de soutienTotal des mesures de soutien	103 217	+18,1 %	17 601 219 \$	-17,5 %
Total des PEMS	114 039	+2,7 %	44 450 496 \$	-20,6 %

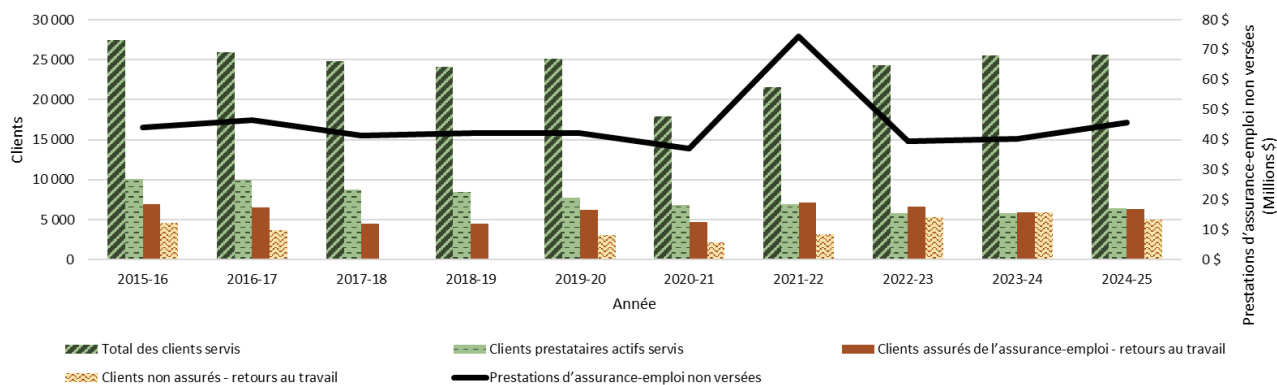
Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

³ La baisse du nombre d'interventions relatives au développement des compétences – régulier est attribuable à une correction du codage, certains ateliers étant auparavant comptabilisés comme des interventions relatives au développement des compétences – régulier au lieu de SAE. Avant cette correction, le nombre d'interventions relatives au développement des compétences – régulier était stable entre 2023-24 et 2024-25.

Graphique 3.2.7.3: Manitoba, 2015-16 à 2024-25, indicateurs de rendement clés



Remarques :

¹ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

² La volatilité des prestations d'assurance-emploi non versées entre 2021-22 et 2022-23 est liée à la rapidité de la reprise du marché du travail, qui a permis à de nombreux Canadiens de retourner au travail avant d'avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

³ Les retours au travail déclarés par les personnes assurées au titre de l'assurance-emploi comprennent les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients ACV.

⁴ Le « nombre total de clients servis » désigne le nombre de clients assurés au titre de l'assurance-emploi (prestataires actifs, anciens prestataires et clients ACV) et de clients non assurés.

⁵ Les données historiques ont été ajustées pour améliorer l'exactitude.

Contexte du marché du travail

De mars 2024 à mars 2025, l'emploi au Manitoba a augmenté de 19 100 travailleurs, ou 2,7 %, passant de 707 400 à 726 500. Au cours de la même période, les industries du secteur des services du Manitoba ont connu une augmentation de l'emploi de 16 000 personnes, ou 2,9 %, tandis que les industries du secteur de la production des biens ont connu une augmentation de 3 000 personnes, ou 2,0 %⁷⁶.

En 2024, le taux de chômage du Manitoba était de 5,4 %, ce qui représente une hausse par rapport au taux de 4,9 % en 2023, mais demeure inférieur à la moyenne canadienne de 6,3 %⁷⁷.

La province a enregistré une moyenne mensuelle de 20 578 postes vacants en 2024-25, soit une baisse de 13,7 % par rapport à la moyenne mensuelle de 23 844 en 2023-24. Le taux moyen de postes vacants en 2024-25 était de 3,3 %, en baisse par rapport à 3,8 % en 2023-24⁷⁸.

Une éducation accessible et de haute qualité est essentielle au maintien de la main-d'œuvre du Manitoba, car près de 70,0 % de tous les postes à pourvoir au cours des cinq prochaines années devraient exiger des études postsecondaires ou une formation en apprentissage.

Entente Canada-Manitoba sur le développement du marché du travail

En 2024-25, le Manitoba a reçu environ 50,5 millions de dollars dans le cadre de l'Entente sur le développement de la main-d'œuvre (EDMT) pour soutenir des programmes et des services visant à relever les défis du marché du travail dans la province, qui ont permis de servir environ 25 600 clients. Dans les six mois suivant la formation et le soutien à l'emploi, environ 59,9 % des clients prestataires actifs ont trouvé un emploi, ce qui a permis d'économiser environ 45,7 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

Les programmes offerts grâce à l'EDMT du Manitoba contribuent à offrir aux Manitobains diverses mesures de soutien comme le développement des compétences, la formation et une expérience de travail, en plus d'aider les employeurs à attirer des travailleurs qualifiés. En 2024-25, les programmes offerts grâce à l'EDMT comprenaient :

- les Services d'aide à l'emploi;
- les partenariats pour l'emploi;
- les Partenariats du marché du travail;
- la Recherche et l'innovation;
- le Développement des compétences;
- les Subventions salariales ciblées;
- l'Aide au travail indépendant.

⁷⁶ Statistique Canada (octobre 2025). [Tableau 14-10-0376-01 Emploi selon la catégorie de travailleur et l'industrie, données mensuelles non désaisonnalisées \(x 1 000\)](#)

⁷⁷ Statistique Canada (octobre 2025). [Tableau 14-10-0464-01 Caractéristiques de la population active selon la province, le territoire et la région économique, données annuelles](#)

⁷⁸ Statistique Canada (octobre 2025). [Tableau 14-10-0371-01 Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées](#)

Par exemple, le programme de Développement des compétences offre un soutien aux personnes à la recherche d'une formation liée à l'emploi, notamment le perfectionnement des compétences, le rattrapage scolaire et les programmes d'apprentissage. Ciblent les travailleurs sans emploi ou peu qualifiés, il fournit également une aide pour les frais de scolarité, la garde d'enfants, le transport et d'autres coûts. En 2024-25, le programme a servi 3 969 clients.

Groupes désignés et/ou sous représentés

Pour remédier à la pénurie de main-d'œuvre et améliorer l'inclusion et la diversité au sein de la population active, le Manitoba a continué de mettre l'accent sur l'augmentation de la participation des groupes désignés ou sous-représentés, en particulier les peuples autochtones, qui représentent environ 18,0 % de la population de la province. Les initiatives mises en œuvre comprennent :

- cibler l'immigration en adoptant une approche multidimensionnelle qui concorde avec les besoins d'une profession, d'une industrie ou d'une région;
- investir dans les programmes de formation en développement des compétences et axés sur la demande pour les groupes sous-représentés;
- simplifier la reconnaissance des titres de compétences des nouveaux arrivants.

Les intervenants ont souligné la nécessité de disposer de ressources de formation et d'éducation mieux adaptées à la culture, qui favoriseraient l'emploi à long terme pour les peuples autochtones, en particulier ceux vivant dans des régions rurales et éloignées.

Consultations auprès des intervenants

En 2024-25, le Manitoba a régulièrement collaboré avec les intervenants afin de cerner les nouveaux enjeux du marché du travail, d'élaborer des solutions et d'orienter les stratégies, les initiatives, les programmes et les priorités de financement du gouvernement. Les intervenants consultés comprenaient des partenaires économiques et de l'industrie, des établissements d'enseignement postsecondaire, des organisations autochtones, des conseils sectoriels, des organismes d'emploi et de formation, ainsi que des organismes d'établissement. Les activités de mobilisation se sont déroulées dans le cadre de processus formels et informels, notamment des consultations en personne et virtuelles, des tables rondes, des événements publics et un dialogue continu par l'entremise de conseils permanents et de comités.

Le Manitoba a maintenu des relations solides avec son réseau de fournisseurs de services tiers sous contrat, qui offrent des services d'emploi de première ligne à divers clients, notamment les nouveaux arrivants, les jeunes, les Autochtones, les personnes en situation de handicap et les personnes qui touchent des prestations d'assurance-emploi ou de l'aide au revenu. Des consultations informelles avec ces fournisseurs ont eu lieu tout au long de l'année et ont joué un rôle clé dans la détermination des besoins des clients et des nouvelles occasions de prestation de services.

Les consultations ont révélé que la collaboration continue, l'élimination des obstacles à l'accès aux services et le soutien des travailleurs et des employeurs face aux droits de douane sont les questions les plus urgentes pour les intervenants.

Les thèmes clés qui se dégagent des consultations de 2024-25 comprennent notamment :

- La nécessité de poursuivre la modernisation du système d'apprentissage et de certification afin d'élargir l'accès à la formation dans toute la province et d'améliorer l'équité pour les groupes sous-représentés.
- Tirer parti de l'expertise des conseils sectoriels pour orienter les programmes, combler les lacunes en matière de compétences et soutenir les occasions d'apprentissage intégré au travail.
- Améliorer l'expérience des clients et les résultats obtenus auprès des fournisseurs de services grâce à des processus simplifiés, un soutien global par l'entremise de liens communautaires, des examens personnalisés des programmes, des formations sur les processus de déclaration et des efforts de collaboration avec les fournisseurs de services afin de garantir des services accessibles et adaptés au marché du travail.
- Relever les défis sociaux et professionnels uniques auxquels font face les groupes sous-représentés, comme les Manitobains en situation de handicap et les nouveaux arrivants, en augmentant la visibilité des programmes, en renforçant la collaboration entre les fournisseurs de services et en élargissant les mesures de soutien globales afin d'améliorer leur accès au marché du travail.
- L'importance d'une réponse nationale unifiée qui atténue les dommages économiques majeurs causés par les droits de douane américains, notamment la diversification des marchés, les investissements technologiques, l'élimination des obstacles au commerce interprovincial et le soutien ciblé du gouvernement, afin de protéger les secteurs et les emplois touchés.

Centres d'emploi et de développement des compétences du Manitoba

Le Manitoba offre une gamme de services d'emploi et de formation aux personnes par l'entremise de 12 centres d'emploi et de développement des compétences financés par l'EDMT et répartis dans toute la province. Les mesures de soutien offertes comprennent :

- des conseils personnalisés prodigués par des professionnels de l'orientation professionnelle sur l'exploration de carrière, les choix professionnels et la planification à long terme;
- une aide pour tous les aspects de la recherche d'emploi;
- des activités de sensibilisation et d'encadrement visant à garantir que les personnes concernées soient mises en relation avec les occasions et les ressources appropriées;
- un financement ou une orientation vers des programmes d'études postsecondaires, de formation professionnelle et de perfectionnement;
- un soutien continu pour surmonter les obstacles à l'emploi, y compris l'orientation vers des programmes spécialisés.

En 2024-25, le Manitoba a servi 11 731 clients par l'entremise des centres. Le taux de réussite des programmes était de 85,0 %, ce qui signifie que les clients avaient trouvé un emploi, étaient devenus des travailleurs autonomes, avaient continué à bénéficier des services d'un autre prestataire ou avaient poursuivi leurs études ou leur formation après avoir reçu des services.

Les centres servent une clientèle diversifiée. En 2024-25 :

- 17,0 % se sont identifiés comme Autochtones;
- 22,0 % étaient des personnes en situation de handicap;
- 18,0 % étaient des nouveaux arrivants au Canada depuis moins de cinq ans;
- 46,0 % étaient des jeunes (âgés de moins de 30 ans).

Prestation de programmes et mesures de soutien pour les participants

La présente section donne un aperçu des programmes et de l'aide financière offerts dans le cadre de l'EDMT. Elle comprend des détails précis sur les programmes et initiatives qui sont offerts, le financement connexe et les mesures de soutien supplémentaires offertes aux clients. Son but est de démontrer la façon dont ces programmes et initiatives s'harmonisent aux priorités fédérales et provinciales, en plus de favoriser l'intégration sur le marché du travail.

Programme	Services d'aide à l'emploi
Dépenses	15 439 000 \$ (37,0 %)
Description	Les organismes communautaires offrent une variété de services liés à l'emploi à court terme pour aider les personnes à mener une recherche d'emploi réussie, à trouver un emploi et à le conserver ainsi qu'à améliorer leur employabilité. Domaine d'intérêt : la préparation à l'emploi.
Groupes de clients ciblés	• les personnes qui ont présenté ou présentent actuellement une demande d'assurance-emploi; • les personnes qui ont versé des cotisations salariales pendant au moins 5 des 10 années civiles précédentes; • les chômeurs; • les personnes menacées par la perte d'emploi; • les employés qui travaillent en moyenne moins de 20 heures par semaine.
Prestations et résultats attendus	• Les activités et services comprennent l'élaboration d'un plan d'emploi et orientation, l'évaluation, la fourniture de renseignements sur le marché du travail et l'éducation, l'aide à la rédaction d'un curriculum vitae et l'aiguillage ou le placement. • Les résultats attendus comprennent une amélioration de l'employabilité générale des participants, une réduction du chômage (augmentation de l'emploi), et des économies directes au Compte d'assurance-emploi en raison de la réduction de la dépendance aux programmes de soutien du revenu financés par le gouvernement.

Programme	Partenariats pour l'emploi
Dépenses	4 919 000 \$ (11,8 %)
Description	Aide les communautés, les associations sectorielles et les employeurs à répondre aux besoins de population active tout en aidant les personnes admissibles à obtenir des emplois durables. Domaine d'intérêt : la préparation à l'emploi, formation et partenariats pour l'emploi.
Groupes de clients ciblés	• les personnes qui ont présenté ou présentent actuellement une demande d'assurance-emploi; • les personnes qui ont versé des cotisations salariales pendant au moins 5 des 10 années civiles précédentes; • les chômeurs; • les personnes employées peu qualifiées; • les personnes menacées par la perte d'emploi.
Prestations et résultats attendus	• Les activités et services comprennent la préparation préalable à l'emploi, la formation axée sur les compétences pour un emploi déterminé et la formation pratique sur place. • Les résultats attendus comprennent une augmentation des compétences en matière d'employabilité des personnes, une réduction du chômage (augmentation de l'emploi) et des économies directes au Compte d'assurance-emploi en raison de la réduction de la dépendance aux programmes de soutien du revenu financés par le gouvernement.

Programme	Partenariats du marché du travail
Dépenses	6 222 000 \$ (14,9 %)
Description	Fournir un soutien financier aux organismes des secteurs privé, public et communautaire pour qu'ils entreprennent des activités qui traitent du développement du marché du travail, du perfectionnement de la main-d'œuvre et des problèmes liés au réaménagement des effectifs. Soutenir les entreprises qui s'installent au Manitoba ou qui y prennent de l'expansion au moyen de financement pour former des employés nouveaux et actuels, élaborer un programme de formation et du matériel didactique, et louer ou acheter l'équipement et le matériel requis pour la formation. Aider les entreprises à déterminer leurs besoins en matière de gestion des ressources humaines et élaborer ou mettre en œuvre des plans de formation et de perfectionnement des ressources humaines et de la main-d'œuvre. Domaine d'intérêt : la formation, les mesures de soutien et les partenariats pour l'emploi.
Groupes de clients ciblés	• les communautés, les associations sectorielles et les employeurs individuels; • les entreprises privées à but lucratif qui détiennent un numéro d'entreprise Canadien et qui ont le droit d'exercer leurs activités au Manitoba et qui installent de nouvelles exploitations au Manitoba ou qui élargissent les exploitations manitobaines existantes; • les petites et moyennes entreprises; • les grandes entreprises, tout particulièrement celles qui mènent leurs activités dans des marchés grandement concurrentiels.
Prestations et résultats attendus	• Les activités et services comprennent des activités de développement et d'ajustement de la main-d'œuvre afin d'aider les employeurs, les associations d'employés et les travailleurs à composer avec les changements au sein de la main-d'œuvre, à améliorer leur capacité à mettre en œuvre l'expansion de la main-d'œuvre, à cerner des occasions d'emploi et à en créer pour traiter les besoins en matière d'offre et de demande du marché du travail et soutenir les activités de perfectionnement de la main-d'œuvre qui aident à cerner et à traiter les besoins en matière de ressources humaines et de formation dans des secteurs précis. • L'aide aux entreprises qui ont peu ou pas de capacité pour développer des plans de gestion des ressources humaines afin de maximiser la

	contribution de leur main-d'œuvre pour réaliser leurs objectifs opérationnels. • L'aide aux entreprises pour créer de la formation et du perfectionnement pour la main-d'œuvre et les mettre en œuvre afin d'atteindre leurs objectifs opérationnels. • L'aide pourrait inclure la prestation directe de services et la négociation de ressources internes ou externes pertinentes. • Les résultats attendus comprennent une augmentation dans les investissements des entreprises concernant les niveaux de compétence de leurs employés, les nouvelles embauches et la création de nouveaux emplois nets, en plus de l'avantage économique pour le Manitoba en raison de ces occasions d'emploi.

Programme	Recherche et innovation
Dépenses	1 088 000 \$ (2,6 %)
Description	Fournir un soutien financier aux organismes qui effectuent de la recherche ou conçoivent des projets pratiques qui permettent de trouver des façons novatrices d'aider les personnes à se préparer à un emploi durable, à en trouver un, à retourner au travail ou à conserver leur travail, ou à renforcer et à promouvoir le développement de la main-d'œuvre à l'échelle provinciale ou régionale. Domaine d'intérêt : approfondir les connaissances.
Groupes de clients ciblés	Les organismes admissibles
Prestations et résultats attendus	• Les activités et services comprennent des projets de recherche, de l'élaboration d'information ou de données, des évaluations de programme ou de projet et des projets de démonstration. • Les résultats attendus comprennent des produits qui abordent les objectifs et les priorités du programme de R et I, comme les enjeux stratégiques et de programme, les projets de recherche ou de conception qui sont pratiques et aident à cerner des moyens novateurs d'aider les personnes à se préparer à un emploi durable, à en trouver un, à retourner au travail ou à conserver leur travail, et à renforcer et promouvoir le développement du marché du travail régional ou à l'échelle provinciale.

Programme	Travail indépendant
Dépenses	115 600 \$ (0,3 %)
Description	Contrat avec des fournisseurs de service locaux afin d'aider les personnes admissibles à se créer des emplois en démarrant une entreprise. Domaine d'intérêt : la préparation à l'emploi, les mesures de soutien et la formation.
Groupes de clients ciblés	• les personnes qui ont présenté ou présentent actuellement une demande d'assurance-emploi; • les personnes qui ont versé des cotisations salariales pendant au moins 5 des 10 années civiles précédentes; • les personnes employées peu qualifiées; • les bénéficiaires d'aide à l'emploi et de soutien au revenu; • les chômeurs; • les personnes menacées par la perte d'emploi.
Prestations et résultats attendus	• Les activités et services comprennent la formation et le soutien afin de créer des plans d'entreprise et de développer des compétences en entrepreneuriat, ainsi que de l'encadrement et des consultations sur la mise en œuvre de plans. • Les résultats attendus comprennent une réduction du chômage (augmentation de l'emploi), des économies directes au Compte d'assurance-emploi en raison de la réduction de la dépendance aux programmes de soutien du revenu financés par le gouvernement et des coûts réduits pour le Compte d'assurance-emploi.

Programme	Développement des compétences
Dépenses	13 818 000 \$ (33,1 %)
Description	Aider les personnes admissibles qui ont besoin de formation pour trouver un emploi, y compris des qualifications professionnelles ou de la formation axée sur les compétences, les cours d'appoint, la littératie ou l'anglais en tant que formation en langue additionnelle requise pour la formation axée sur les compétences ou l'emploi, la formation d'apprenti et les programmes d'enseignement coopératif. Domaine d'intérêt : la formation et les mesures de soutien.
Groupes de clients ciblés	• les personnes qui ont présenté ou présentent actuellement une demande d'assurance-emploi; • les personnes qui ont versé des cotisations salariales pendant au moins 5 des 10 années civiles précédentes; • les chômeurs; • les personnes employées peu qualifiées; • les bénéficiaires d'aide à l'emploi et de soutien au revenu; • les personnes menacées par la perte d'emploi.
Prestations et résultats attendus	• Les activités et services comprennent de l'aide financière directe afin de suivre une formation axée sur les compétences liée à l'emploi qui inclut les frais de scolarité, une indemnité d'accréditation ou de licence, les frais de garde d'enfants, le logement et le transport. • Les résultats attendus comprennent une amélioration de l'employabilité, une réduction du chômage (augmentation de l'emploi), des économies directes au Compte d'assurance-emploi en raison de la réduction de la dépendance aux programmes de soutien du revenu financés par le gouvernement.

Programme	Subvention salariale
Dépenses	81 800 \$ (0,2 %)
Description	Partenariats avec les employeurs afin de compenser le coût d'embauche et de formation de nouveaux travailleurs en vue d'aider les personnes admissibles à obtenir un emploi à temps plein. Domaine d'intérêt : la formation et les partenariats pour l'emploi.
Groupes de clients ciblés	• les personnes qui ont présenté ou présentent actuellement une demande d'assurance-emploi; • les personnes qui ont versé des cotisations salariales pendant au moins 5 des 10 années civiles précédentes; • les bénéficiaires d'aide à l'emploi et de soutien au revenu; • les chômeurs ou les personnes sous-employées; • les personnes menacées par la perte d'emploi.
Prestations et résultats attendus	• Les activités et services comprennent l'expérience de travail ou le développement des compétences propres à l'emploi. • Les résultats attendus comprennent des compétences en matière d'employabilité accrues, une réduction du chômage (augmentation de l'emploi), des économies directes au Compte d'assurance-emploi en raison de la réduction de la dépendance aux programmes de soutien du revenu financés par le gouvernement et des coûts réduits pour le Compte d'assurance-emploi.

3.2.8 Saskatchewan

Faits saillants relatifs au PEMS

Tableau 3.2.8.1: Saskatchewan, 2024-25, clients servis et proportion relative selon le type de client

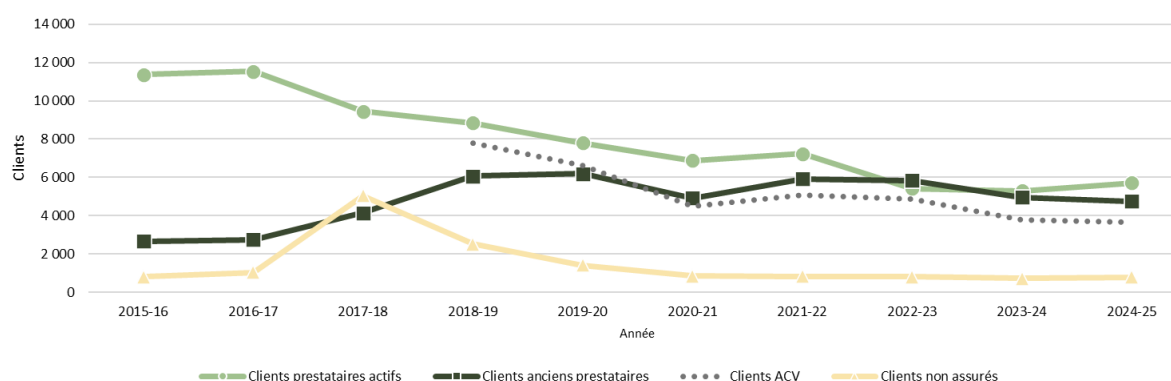
Indicateur	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Clients servis	5 712	4 763	3 648	794	14 917
Proportion du total	38,3 %	31,9 %	24,5 %	5,3 %	100,0 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.8.1: Saskatchewan, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.8.2: Saskatchewan, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client

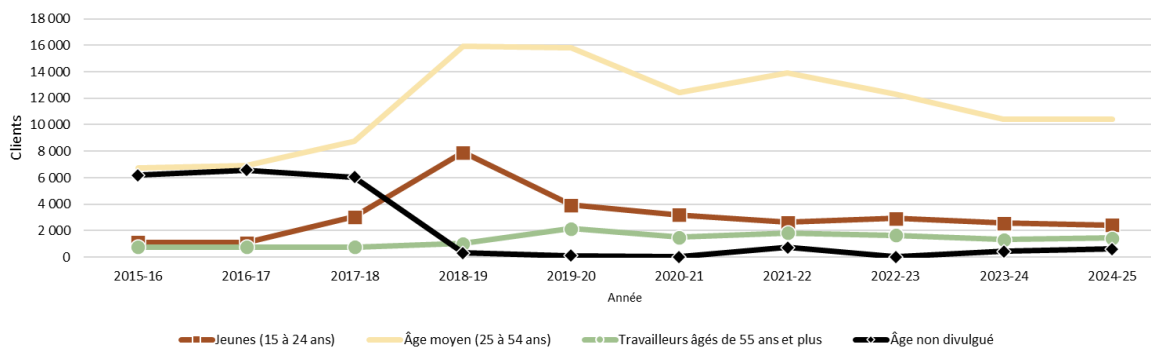
Année	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés
2015-2016	76,6 %	18,0 %	s.o.	5,4 %
2016-2017	75,3 %	17,9 %	s.o.	6,8 %
2017-2018	50,7 %	22,3 %	s.o.	27,0 %
2018-2019	35,1 %	24,0 %	30,8 %	10,0 %
2019-2020	35,4 %	28,1 %	30,0 %	6,5 %
2020-2021	40,1 %	28,7 %	26,3 %	5,0 %
2021-2022	37,9 %	31,0 %	26,7 %	4,4 %
2022-2023	32,0 %	34,5 %	28,8 %	4,7 %
2023-24	35,9 %	33,6 %	25,6 %	4,9 %
2024-25	38,3 %	31,9 %	24,5 %	5,3 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.8.2: Saskatchewan, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon l'âge des clients



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.8.3: Saskatchewan, 2015-16 à 2024-25, proportion relative de clients selon l'âge des clients

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus	Âge non divulgué ²
2015-16	7,6 %	45,6 %	5,2 %	41,7 %
2016-17	7,1 %	45,0 %	5,1 %	42,9 %
2017-18	16,3 %	47,0 %	4,2 %	32,5 %
2018-19	31,3 %	63,3 %	4,1 %	1,2 %
2019-20	18,0 %	71,8 %	9,8 %	0,5 %
2020-21	18,6 %	72,5 %	8,8 %	0,2 %
2021-22	13,8 %	72,7 %	9,6 %	3,9 %
2022-23	17,3 %	72,7 %	9,9 %	0,1 %
2023-24	17,4 %	70,6 %	9,0 %	3,0 %
2024-25	16,2 %	69,8 %	9,7 %	4,2 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.8.4: Saskatchewan, 2024-25, faits saillants relatifs aux services fournis selon le type de service

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	11 020	+3,6 %	56,4 %	-1,3
Mesures de soutien	8 503	+9,0 %	43,6 %	+1,3
Total des services	19 523	+5,9 %	100,0 %	S.o.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.8.5: Saskatchewan, 2024-25, services fournis selon le type de service

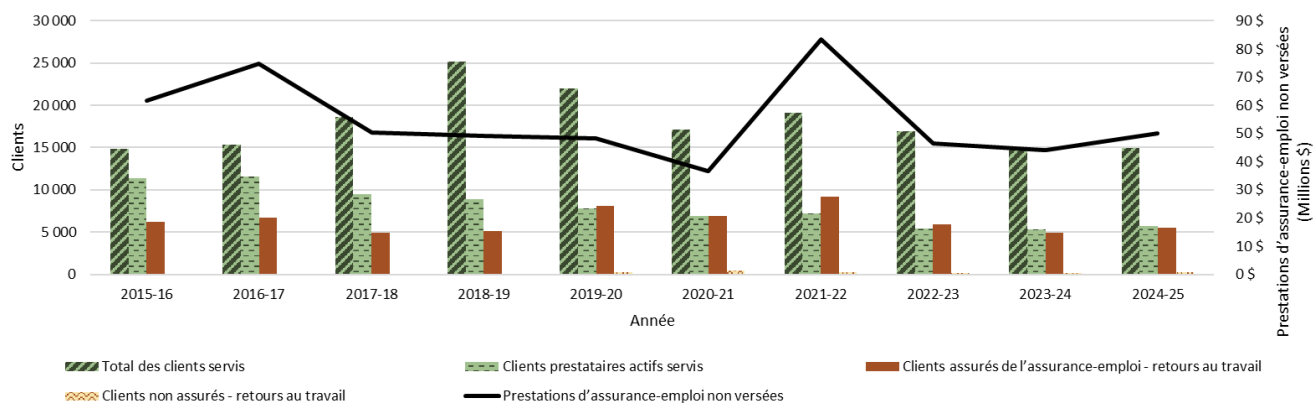
Type de service	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Travail indépendant	14	-58,5 %	\$0	-100,0 %
Partenariats pour la création d'emplois	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Développement des compétences – régulier	7 552	+11,6 %	28 716 515 \$	+6,3 %
Développement des compétences – apprentis	3 454	-10,0 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Prestations d'emploiTotal des prestations d'emploi	11 020	+3,6 %	28 716 515 \$	+4,7 %
Services d'emploi	1 518	+14,6 %	8 971 895 \$	-25,6 %
Counseling individuel	6 985	+7,9 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail	s.o.	s.o.	s.o.	-100,0 %
Recherche et innovation	s.o.	s.o.	518 405 \$	+728,1 %
Mesures de soutienTotal des mesures de soutien	8 503	+9,0 %	9 490 300 \$	-56,7 %
Total des PEMS	19 523	+5,9 %	38 206 815 \$	-22,6 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.8.3: Saskatchewan, 2015-16 à 2024-25, indicateurs de rendement clés



Remarques :

¹ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

² La volatilité des prestations d'assurance-emploi non versées entre 2021-22 et 2022-23 est liée à la rapidité de la reprise du marché du travail, qui a permis à de nombreux Canadiens de retourner au travail avant d'avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

³ Les retours au travail déclarés par les personnes assurées au titre de l'assurance-emploi comprennent les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients ACV.

⁴ Le « nombre total de clients servis » désigne le nombre de clients assurés au titre de l'assurance-emploi (prestataires actifs, anciens prestataires et clients ACV) et de clients non assurés.

⁵ Les données historiques ont été ajustées pour améliorer l'exactitude.

Contexte du marché du travail

En 2024-25, l'économie et le marché du travail de la Saskatchewan ont continué d'afficher une forte croissance et une grande résilience malgré les défis économiques mondiaux. En 2024, la province a créé 15 200 emplois (d'une année à l'autre), atteignant un niveau d'emploi record pour plusieurs groupes, notamment les femmes ainsi que les adultes et les jeunes autochtones vivant hors réserve. Le taux de chômage de la Saskatchewan était de 5,4 % en 2024, soit le deuxième plus bas parmi les provinces et inférieur au taux national de 6,3 %⁷⁹.

Malgré cet élan, la Saskatchewan a continué à faire face à des défis liés à la main-d'œuvre. À l'instar d'autres économies avancées, la population vieillit, les travailleurs âgés de 55 ans et plus représentant environ 21 % de la main-d'œuvre de la Saskatchewan en 2024, comparativement à 16 % en 1976.

En plus des répercussions démographiques, la baisse de l'immigration devrait aggraver les difficultés actuelles en matière d'emploi. La Saskatchewan continue d'avoir l'un des marchés du travail les plus tendus du pays. En octobre 2025 (données les plus récentes en date de décembre 2025), on comptait 2,5 chômeurs pour chaque poste vacant, soit moins que la moyenne nationale de 3,3.

Ces défis liés à la main-d'œuvre devraient persister, alimentés par des investissements du secteur privé de plus de 41 milliards de dollars au cours des dernières années, ce qui devrait continuer à créer des emplois dans les collectivités de la Saskatchewan. La province prévoit actuellement plus de 119 000 occasions d'emploi nettes entre 2025 et 2029.

Les programmes relatifs au marché du travail continuent de mettre l'accent sur la résolution de ces pénuries en proposant un large éventail d'initiatives de perfectionnement et de formation, ainsi que des services d'orientation professionnelle et d'aide à l'emploi. La stratégie relative au marché du travail de la Saskatchewan continue de servir de plan directeur à la province pour constituer une main-d'œuvre mobilisée, agile et productive afin d'assurer la résilience économique à long terme.

Entente Canada-Saskatchewan sur le développement du marché du travail

En 2024-25, la Saskatchewan a reçu environ 44 millions de dollars dans le cadre de l'Entente sur le développement du marché du travail (EDMT) et environ 14 900 clients uniques de l'assurance-emploi ont été servis. Dans les six mois suivant la formation et le soutien à l'emploi, 63,6 % des clients prestataires actifs de l'assurance-emploi avaient déjà trouvé un emploi, ce qui a permis de réaliser une économie globale d'environ 50 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

Les programmes relatifs au marché du travail de la Saskatchewan sont financés par plusieurs sources, notamment l'EDMT, l'EDMO et le budget provincial. Les programmes de la Saskatchewan soutiennent la formation, le recrutement et le maintien en poste d'une main-d'œuvre qualifiée, ce qui favorise l'investissement et la croissance économique dans la province. Le financement de l'EDMT soutient

⁷⁹ Statistique Canada (Octobre 2025). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles](#)

l'élaboration, la prestation et l'évaluation de programmes et de services conçus pour répondre aux besoins du marché du travail dans la province.

En 2024-25, la Saskatchewan a fourni des services d'orientation professionnelle et d'aide à l'emploi par l'entremise de bureaux répartis dans toute la province et de partenariats avec des fournisseurs de services tiers. Ces services répondent à des besoins précis comme l'orientation professionnelle, les évaluations professionnelles, l'aide à l'emploi et les occasions de stage. En outre, la Saskatchewan a fourni un soutien financier et programmatique aux établissements de formation, aux agences et aux industries qui offrent des services de développement des compétences dans toute la province.

En 2024-25, la Saskatchewan a continué d'offrir des programmes clés soutenus par l'EDMT, comme les programmes axés sur les compétences essentielles, les programmes de formation professionnelle, les programmes de formation en apprentissage et le programme de développement de la main-d'œuvre.

- Les programmes axés sur les compétences essentielles ont aidé les adultes à acquérir des compétences fondamentales comme l'alphabétisation, le calcul et l'employabilité. Les principaux éléments des programmes axés sur les compétences essentielles comprennent l'éducation de base des adultes, les compétences essentielles pour le milieu de travail et le Certificat canadien d'éducation des adultes (CCEA). Ces programmes ont aidé les adultes à intégrer ou à réintégrer le marché du travail, à poursuivre leur formation ou à progresser au sein de leur carrière.
- Les programmes de formation axés sur les compétences répondaient aux besoins de formation des entreprises et des industries dans les domaines où la demande était forte. Ces programmes comprenaient des programmes d'accréditation et de certificat menant à un diplôme, ainsi que des formations de courte durée et de niveau débutant par l'entremise des centres de formation professionnelle et technique, et des mesures de soutien ciblées pour les résidents du nord de la Saskatchewan dans le cadre du programme Northern Skills Training.
- La formation en apprentissage a répondu à la demande de gens de métier qualifiés en Saskatchewan. L'apprentissage et la certification professionnelle sont importants pour favoriser la croissance économique, développer une main-d'œuvre qualifiée et assurer la compétitivité continue du marché du travail, car la demande d'apprentis et de gens de métier qualifiés est en hausse.
- Dans le cadre du programme de développement de la main-d'œuvre, les clients ont reçu de nombreux services comme des évaluations professionnelles, des conseils d'orientation professionnelle, une préparation à l'emploi, des compétences de vie, des compétences de base, des compétences numériques, un développement professionnel, une formation sur les compétences de base, un encadrement professionnel et des mesures de soutien personnalisées liées à l'emploi.

Groupes désignés et/ou sous représentés

En Saskatchewan, environ 20 % des chômeurs ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi. La Saskatchewan ne restreint pas l'accès aux services d'emploi en fonction du statut d'assurance-emploi d'une personne. Les clients qui ne sont pas admissibles en vertu de l'EDMT bénéficieront d'une aide

dans le cadre de programmes financés par la province ou par l'EDMO. Cela s'applique aux mesures de soutien ciblant les groupes sous-représentés, comme les Autochtones, les personnes en situation de handicap, les personnes racisées ou les femmes. La stratégie du marché du travail de la Saskatchewan, lancée en mars 2024, met l'accent sur la formation, le perfectionnement des compétences et la mobilisation prioritaire des groupes sous-représentés dans la population active. Par exemple, en 2024-25, la province a mis en œuvre les mesures suivantes :

- Poursuivre l'offre du programme de formation axée sur les compétences dans le Nord afin d'éliminer les obstacles scolaires et de compétences pour les résidents du nord de la Saskatchewan.
- Soutenir la création d'une cohorte supplémentaire du programme de diplôme en santé mentale et bien-être au Saskatchewan Indian Institute of Technologies pour répondre à la demande dans cette profession. Les compétences acquises dans le cadre du programme permettent aux travailleurs de première ligne nouvellement diplômés de fournir des soins aux personnes autochtones.
- Financer l'Initiative d'apprentissage autochtone de la Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission afin d'accroître le recrutement d'Autochtones dans les carrières en apprentissage et dans les métiers spécialisés. Les projets comprennent l'apprentissage et la formation préalable à l'emploi dans les communautés des Premières Nations et des Métis. En 2023-24, 17,2 % des apprentis inscrits se sont autodéclarés autochtones.
- Établir un partenariat avec des représentants de l'industrie pour réaliser des projets visant à accroître la représentation autochtone et à remédier à la grave pénurie de main-d'œuvre dans l'extraction de potasse et la construction minière.
- Offrir un financement pour aider les femmes à exercer un métier ou à devenir travailleuses indépendantes dans le cadre du programme de développement de la main-d'œuvre.
- Financer le programme d'Aide à l'employabilité des personnes en situation de handicap, qui offre des services et du soutien aux résidents de la Saskatchewan en situation de handicap afin de les aider à se préparer à occuper un emploi, à en trouver un et à le conserver, ou à poursuivre leurs études et leur formation.
- Collaborer avec des organismes communautaires francophones afin d'accroître la participation des francophones dans le milieu de travail.

Consultations auprès des intervenants

En 2024-25, la Saskatchewan a mobilisé et consulté un large éventail d'organisations d'intervenants, notamment des associations commerciales et industrielles, des employeurs individuels, des dirigeants communautaires, des organisations communautaires, des organisations fournissant des services d'emploi aux personnes issues de groupes sous-représentés, des organisations francophones, des établissements d'enseignement et de formation postsecondaires, des groupes syndicaux et des ministères, agences et commissions partenaires. La mobilisation des intervenants a été l'occasion de discuter et de recueillir des conseils sur les programmes et les services liés au marché du travail, ainsi que de cerner les principaux obstacles, les besoins émergents et les occasions liés au marché du travail.

Les consultations auprès des intervenants ont été menées sous forme de consultations, de séances d'information, de sensibilisation des employeurs, de tables rondes, de conférences téléphoniques, de présentations et de réunions en personne ou virtuelles. Ces consultations ont permis de dégager plusieurs thèmes clés qui correspondent aux thèmes suivants :

1. Pressions sectorielles

Dans tous les secteurs, les employeurs ont exprimé des difficultés à trouver des candidats appropriés en raison :

- de l'inadéquation des compétences;
- de la concurrence pour le recrutement des talents;
- des contraintes géographiques (par exemple les difficultés de recrutement dans les collectivités rurales, éloignées et nordiques);
- du manque de logements disponibles;
- des progrès technologiques nécessitant de nouvelles compétences et de nouveaux programmes de formation.

Les défis propres à certains secteurs comprenaient les éléments suivants :

- Le secteur des soins de santé a connu une augmentation des besoins en professionnels comme les assistants en soins continus, les infirmières et les ambulanciers paramédicaux, en particulier dans les communautés rurales.
- L'industrie minière connaît une croissance importante, ce qui entraîne une augmentation de la demande pour les professions liées à l'exploitation minière. Parallèlement, il existe un besoin croissant d'approches de formation modernes et souples afin de garantir que les résidents puissent bénéficier d'emplois bien rémunérés dans ce secteur.
- L'émergence du secteur nucléaire soulève de nouvelles questions en matière de main-d'œuvre, en particulier dans les métiers spécialisés, tandis que les industries du secteur primaire comme l'exploitation en carrière, et l'extraction de pétrole et de gaz continuent de faire face à des défis sur le marché du travail.
- De plus, le secteur agricole est en pleine transformation, ce qui a davantage d'influence sur les priorités en matière de développement de la main-d'œuvre.
- Les intervenants ont signalé une pénurie de travailleurs qualifiés pour soutenir les investissements ou les projets d'infrastructure, attribuable à :
 - la forte demande globale de travailleurs qualifiés et la concurrence croisée pour les travailleurs qualifiés dans plusieurs secteurs de la province, notamment la construction, l'exploitation minière et l'agriculture;
 - la nécessité de cours préparatoires de programmes d'apprentissage modernisés et souples;
 - la forte demande pour des postes comme ceux de mécaniciens industriels, d'électriciens, de soudeurs et plus encore;
 - les difficultés à attirer des travailleurs du secteur de la fabrication dans les régions rurales.

2. Développement de la main-d'œuvre autochtone

Les intervenants ont exprimé la nécessité d'accroître la participation des Autochtones au marché du travail afin de répondre aux besoins en matière de main-d'œuvre et de renforcer la capacité et la durabilité à long terme. Cela s'est traduit par :

- des recommandations visant à renforcer les partenariats avec les communautés et les entreprises autochtones;
- une proposition visant à mettre l'accent sur la formation dans les régions nordiques et pour les participants autochtones;
- des recommandations visant à offrir une formation propre à certains secteurs, notamment l'exploitation minière, l'énergie, l'agriculture, la construction, la santé et le tourisme;
- des préoccupations concernant les problèmes liés au marché du travail dans les communautés rurales et nordiques, par exemple, attirer des travailleurs de la santé dans les régions rurales et nordiques.

Kimberly Dennett, diplômée du programme de santé mentale et de bien-être – Meadow Lake

Institut technique Dumont

Kimberly est une personne extraordinaire dont la force, la détermination et la passion pour l'apprentissage font d'elle une lauréate méritante du prix de bronze de l'Ordre de Gabriel Dumont (OGD). Le prix de bronze de l'OGD est une distinction décernée par l'Institut Gabriel Dumont (IGD) afin de récompenser les étudiants et les anciens étudiants métis exceptionnels. Il récompense les étudiants et anciens étudiants de l'IGD qui ont fait preuve d'un leadership exceptionnel, d'une participation active à la vie communautaire, d'une participation culturelle et de solides résultats scolaires.

Tout au long de son parcours, Kimberly a excellé dans ses études tout en assumant ses responsabilités de mère et de grand-mère attentionnée, accordant toujours la priorité à sa famille. Malgré les nombreux défis auxquels elle a fait face, elle est restée concentrée sur ses études et son épanouissement personnel, prouvant qu'il n'est jamais trop tard pour changer.

Lorsque Kimberly a commencé son programme, elle se trouvait à un moment charnière de sa vie, après avoir traversé des moments difficiles. Au lieu de laisser ces épreuves la définir, elle a pris la décision consciente de réécrire son histoire. Déterminée à améliorer sa vie pour son propre bien-être, mais aussi pour celui de sa famille et de sa communauté, Kimberly a connu une transformation remarquable. Elle ne se contente pas d'apprendre, elle saisit pleinement chaque occasion de progresser, en mettant en pratique ses nouvelles connaissances de manière importante.

Ce qui distingue Kimberly, c'est son lien profond avec son identité métisse. Elle s'est lancée dans un parcours de reconquête culturelle, intégrant les enseignements traditionnels dans sa vie et participant activement à des événements culturels. Non seulement elle embrasse et partage ces valeurs, mais elle les transmet également à sa famille, veillant ainsi à ce que ces traditions perdurent pour les générations futures.

Kimberly a une vision d'avenir puissante, axée sur la défense des droits, la santé mentale et le développement communautaire dans sa ville natale de Beauval. Ce qui la rend vraiment inspirante, c'est qu'elle met déjà sa vision en pratique à travers ses actions. Elle dirige avec gentillesse, empathie et résilience, montrant aux autres le pouvoir de la persévérance et de la guérison.

L'histoire de Kimberly est celle d'une transformation, d'une fierté culturelle et d'un dévouement sans faille. Elle mérite amplement le prix de bronze de l'OGD, car elle incarne les qualités d'une véritable leader et d'un modèle à suivre.

Prestation de programmes et mesures de soutien pour les participants

Les programmes et initiatives de la Saskatchewan s'harmonisent à la stratégie du marché du travail de la Saskatchewan, aux priorités fédérales et provinciales, et favorisent l'intégration au marché du travail. Les programmes relatifs au marché du travail de la Saskatchewan sont financés par une combinaison de sources de financement comme l'EDMT, l'EDMO et le budget provincial. En 2024-25, la Saskatchewan a investi un total de 129 millions de dollars dans des programmes relatifs au marché du travail. Les tableaux ci-dessous fournissent de plus amples informations sur l'utilisation par la Saskatchewan de la partie du financement provenant de l'EDMT :

Programme	Compétences essentielles (CE)
Dépenses	6,5 millions de dollars (17,0 %)
Description	Grâce aux programmes de CE, les participants acquièrent les connaissances, les compétences et les attitudes nécessaires pour intégrer ou réintégrer le marché du travail, poursuivre leur formation ou progresser dans une carrière choisie. Les programmes de CE aident les adultes à améliorer leur niveau d'alphabétisation et à développer des compétences essentielles et d'employabilité. Les apprenants qui terminent avec succès le niveau 3 (aussi appelé adulte 10) reçoivent un certificat d'achèvement et ceux qui terminent le niveau 4 (ou adulte 12) obtiennent une note de 12e année. Le programme de CE comprend l'éducation de base des adultes, les compétences essentielles en milieu de travail et les tests de formation générale.
Groupes de clients ciblés	Les programmes de CE sont offerts à tous les adultes âgés d'au moins 18 ans et qui ne sont pas scolarisés depuis au moins un an, qui souhaitent intégrer ou réintégrer le marché du travail, qui ont besoin d'une formation supplémentaire ou qui souhaitent progresser dans une carrière choisie.
Prestations et résultats attendus	L'EDMT a permis de financer 1 000 interventions auprès des clients du programme de CE. Grâce à ce programme, les participants ont acquis les aptitudes et les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi, ce qui s'est traduit par une augmentation des revenus, une diminution du recours à l'aide sociale et une amélioration du bien-être des apprenants. Ci-dessous se trouvent les résultats obtenus par les participants au programme de CE qui ont terminé leur formation en 2024-25, y compris les apprenants financés dans le cadre de l'entente sur le développement de la main-d'œuvre (EDMO) et d'autres sources de financement : • taux d'achèvement – 64,0 %; • taux d'emploi – 19,0 %;

	• taux de poursuite des études – 69,0 %.

Programme	Allocation de formation axée sur les compétences (AFC)
Dépenses	6,0 millions de dollars (15,5 %)
Description	Le programme d'AFC vise à répondre aux besoins en matière de formation des entreprises et des industries de la Saskatchewan dans les domaines où la demande sur le marché du travail est la plus forte, et à promouvoir la participation équitable à la prestation de la formation. Les programmes de formation crédités pour les professions recherchées sont offerts par des établissements d'enseignement postsecondaire financés par l'État.
Groupes de clients ciblés	Les programmes d'AFC sont ouverts à tous les adultes qui cherchent à améliorer leurs compétences. Le programme d'AFC met fortement l'accent sur l'amélioration de l'employabilité des groupes sous-représentés (par exemple, les Autochtones, les bénéficiaires d'aide sociale, les personnes en situation de handicap, les femmes occupant des emplois sous-représentés, les immigrants, les personnes racisées et les jeunes) afin de leur permettre d'accéder à un emploi durable à long terme.
Prestations et résultats attendus	En 2024-25, 350 interventions auprès des clients du programme d'AFC ont été financées dans le cadre de l'EDMT : • taux d'achèvement – 82,0 %; • taux d'emploi – 62,0 %; • taux de poursuite des études – 23,0 %.

Programme	Formation axée sur les compétences dans le Nord (FCN)
Dépenses	0,4 million de dollars (1,1 %)
Description	Le programme de FCN s'attaque aux obstacles particuliers liés aux études et aux compétences auxquels se heurtent les adultes du Nord lorsqu'ils cherchent un emploi. Les participants qui réussissent le programme acquièrent les compétences professionnelles qui répondent aux besoins des employeurs et qui les aident à trouver un emploi. Les apprenants acquièrent des compétences professionnelles ou techniques et améliorent ainsi leur employabilité. De plus, le financement permet aux établissements de formation d'offrir des programmes accrédités qui répondent aux besoins des employeurs. En 2024-25, les programmes proposés comprenaient notamment : l'éducation de la petite enfance, les soins infirmiers, les pratiques autochtones, la conduite d'engins lourds, les techniques d'exploration minière, la surveillance des rayonnements et de l'environnement, la santé mentale et le bien-être, la formation à la récolte, l'échafaudage et les assistants en soins continus.
Groupes de clients ciblés	Le programme de FCN s'adresse aux apprenants des collectivités du nord de la Saskatchewan. Quatorze programmes de FCN ont été proposés à Air Ronge, Black Lake, Buffalo Narrows, Cumberland House, Fond-du-Lac et Stony Rapids.
Prestations et résultats attendus	En 2024-25, 40 interventions auprès des clients du programme de FCN ont été financées dans le cadre de l'EDMT.

Programme	Centres des métiers et des compétences (CST)
Dépenses	0,6 million de dollars (1,4 %)
Description	Les CST offrent des programmes de métiers et de compétences qui mènent à des emplois de premier échelon dans des industries où les travailleurs sont recherchés. Ils offrent une formation dans de nombreuses professions différentes comme la plomberie, les soins de santé, les arts culinaires, la construction commerciale, l'échafaudage, la peinture, la toiture, l'électricité et plus encore. Les CST servent les adultes et les jeunes peu qualifiés de Regina et de Saskatoon. Les stagiaires suivent une formation sur l'expérience de travail qui imite une expérience d'emploi tout en recevant un soutien du revenu basé sur le salaire.
Groupes de clients ciblés	Les adultes peu qualifiés et sous-employés qui souhaitent entrer dans l'un des métiers spécialisés désignés pendant qu'ils sont dans un système de formation.
Prestations et résultats attendus	En 2024-25, 100 interventions auprès de clients du TSC ont été financées dans le cadre de l'EDMT, avec un taux d'achèvement de 93,4 %. Le taux d'emploi (des personnes ayant terminé le programme) était d'environ 80 % pour l'ensemble des clients servis dans le cadre du programme.

Programme	Développement de la main-d'œuvre (DMO)
Dépenses	9,4 millions de dollars (24,7 %)
Description	Les programmes de DMO contribuent à former, recruter et maintenir en poste les travailleurs qualifiés de la Saskatchewan. La Saskatchewan fait appel à des fournisseurs de services tiers pour offrir des programmes et des services adaptés aux besoins des clients et de l'industrie, qui ciblent des groupes sous-représentés précis et proposent également des mesures de soutien plus générales à un large éventail de chercheurs d'emploi afin de surmonter les obstacles à l'emploi, comme le faible niveau d'alphabétisation (lecture, calcul et compétences informatiques), le manque ou l'absence d'expérience professionnelle, les incapacités, les barrières sociales, la toxicomanie, etc. Les programmes et services comprennent, sans s'y limiter, des évaluations professionnelles, des conseils d'orientation professionnelle, la préparation à l'emploi, les compétences de vie, les compétences de base, les compétences numériques, l'expérience professionnelle, le développement de l'emploi, la formation axée sur les compétences de base, l'encadrement professionnel, l'aide à la recherche d'emploi, la formation axée sur les compétences professionnelles, la préparation aux entrevues, la formation individualisée et les mesures de soutien liées à l'emploi.
Groupes de clients ciblés	Les résidents de la Saskatchewan sans emploi ou sous-employés qui font face à des obstacles à l'emploi, y compris certains groupes démographiques précis comme les Autochtones, les jeunes, les femmes, les nouveaux arrivants, les personnes en situation de handicap et les travailleurs âgés. Des programmes étaient également offerts pour aider les personnes souhaitant se lancer dans le travail indépendant.
Prestations et résultats attendus	En 2024-25, 8 000 interventions auprès de clients du programme de DMO ont été financées dans le cadre de l'EDMT. Environ 40,0 % des participants au programme admissibles à l'assurance-emploi ont trouvé un emploi et 5,0 % ont poursuivi leurs études ou leur formation après avoir terminé le programme.

Programme	Aide à l'employabilité des personnes en situation de handicap (AEP SH)
Dépenses	0,1 million de dollars (0,1 %)
Description	L'AEP SH fournit des fonds pour financer des mesures de soutien visant à aider les résidents de la Saskatchewan à surmonter les obstacles à l'éducation ou à l'emploi qui découlent d'une incapacité. Les programmes et services comprennent des évaluations spécialisées visant à déterminer l'incidence de l'incapacité d'une personne sur sa capacité à participer à l'éducation ou à l'emploi et à cerner les mesures de soutien nécessaires à cet effet; des mesures d'aide à la recherche d'emploi, comme la rédaction de curriculum vitae, les techniques d'entrevue, les évaluations du lieu de travail et des compétences professionnelles; des mesures de soutien sur le lieu de travail, comme l'encadrement professionnel, l'aménagement du poste ou du lieu de travail, ou les technologies d'assistance; et des mesures d'aide à l'éducation, comme l'interprétation, le tutorat, la prise de notes, les tuteurs et les technologies d'assistance.
Groupes de clients ciblés	Les personnes qui, en raison d'une incapacité, ont besoin d'un soutien spécialisé pour se préparer à occuper un emploi, obtenir un emploi ou conserver leur emploi.
Prestations et résultats attendus	En 2024-25, 1 600 interventions auprès des clients de l'AEP SH qui étaient des chercheurs d'emploi admissibles à l'assurance-emploi ont été financées dans le cadre de l'EDMO et de l'EDMT afin de leur permettre de participer au programme de l'AEP SH.

Programme	Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission (SATCC)
Dépenses	13,7 millions de dollars (35,8 %)
Description	La SATCC organise une formation en apprentissage pour répondre aux besoins directs des employeurs sur le marché du travail de la Saskatchewan. La SATCC est également responsable de l'accréditation des gens de métier qualifiés qui ont développé les compétences nécessaires et acquis l'expérience de travail nécessaire dans des métiers non obligatoires.
Groupes de clients ciblés	Les adultes qui souhaitent se lancer dans l'un des métiers spécialisés désignés tout en suivant un programme de formation combinant un apprentissage pratique en milieu professionnel et des cours en classe.
Prestations et résultats attendus	En 2024-25, 4 649 interventions ont été réalisées auprès des clients de la SATCC et 66 % de ces places ont été financées dans le cadre de l'EDMT, avec un taux d'achèvement de 82 % pour les clients admissibles à l'assurance-emploi.

Programme	Allocation pour la formation des apprentis (AFA)
Dépenses	1,3 million de dollars (3,4 %)
Description	L'AFA est offerte aux apprentis admissibles pendant qu'ils suivent une formation technique. Le financement aide les apprentis à conserver une résidence secondaire pendant qu'ils suivent une formation technique.
Groupes de clients ciblés	Les apprentis admissibles à l'assurance-emploi qui suivent une formation technique en apprentissage.
Prestations et résultats attendus	En 2024-25, 1 756 interventions ont été réalisées auprès de clients de l'AFA, dont 50 % ont été financées dans le cadre de l'EDMT afin de permettre la participation à des formations techniques en apprentissage.

Programme	Nouveaux arrivants et établissement
Dépenses	0,3 million de dollars (0,9 %)
Description	Le financement destiné aux nouveaux arrivants et à leur établissement est la principale source d'aide aux nouveaux arrivants. Il vise à les retenir en leur fournissant une orientation vers les ressources communautaires, en évaluant leurs besoins, en les aidant à planifier leur établissement, en leur donnant accès à des programmes linguistiques et en les orientant vers des services d'emploi et d'autres formations professionnelles. Une gamme complète de programmes et de services est offerte par des organismes tiers.
Groupes de clients ciblés	Les nouveaux arrivants en Saskatchewan, y compris les travailleurs temporaires, les résidents permanents, les réfugiés et les étudiants étrangers qui cherchent de l'aide pour surmonter les obstacles à leur établissement et à leur employabilité.
Prestations et résultats attendus	En 2024-25, 400 interventions réalisées auprès des clients du programme pour les nouveaux arrivants et l'établissement ont été financées dans le cadre de l'EDMT. Le ministère a conclu 91 ententes avec des fournisseurs de services tiers qui offrent du soutien en matière d'établissement et pour les nouveaux arrivants afin de fournir des services spécialisés aux nouveaux arrivants qui font face à des obstacles culturels, linguistiques ou à d'autres à l'emploi.

3.2.9 Alberta

Faits saillants relatifs au PEMS

Tableau 3.2.9.1: Alberta, 2024-25, clients servis et proportion relative selon le type de client

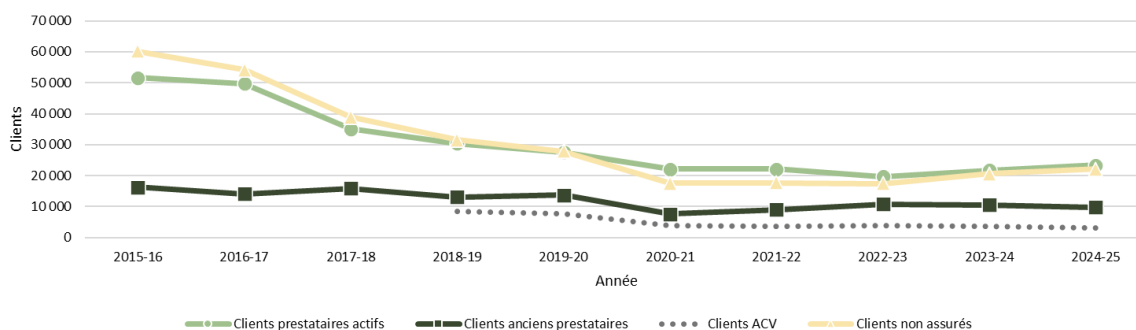
Indicateur	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Clients servis	23 463	9 768	3 118	22 085	58 434
Proportion du total	40,2 %	16,7 %	5,3 %	37,8 %	100,0 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.9.1: Alberta, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.9.2: Alberta, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client

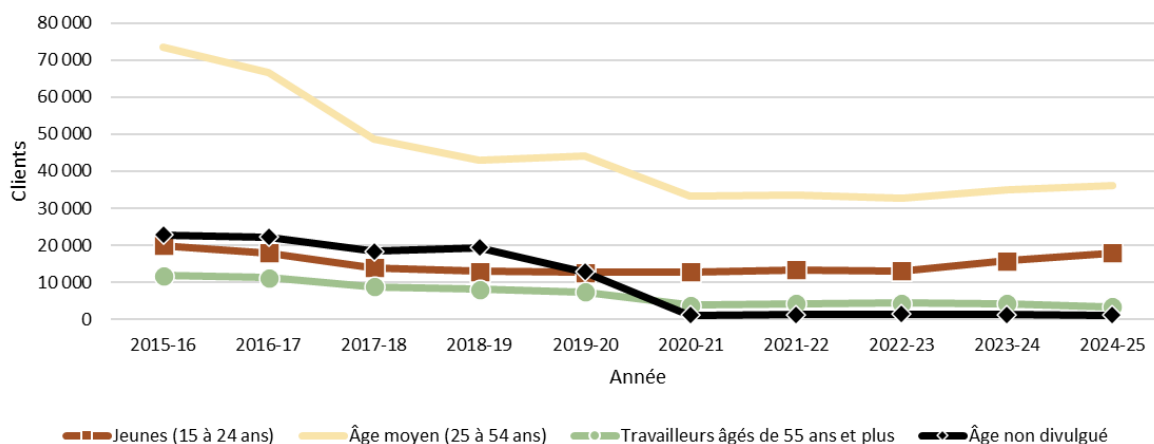
Année	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés
2015-16	40,4 %	12,7 %	s.o.	47,0 %
2016-17	42,1 %	11,9 %	s.o.	46,0 %
2017-18	39,1 %	17,6 %	s.o.	43,3 %
2018-19	36,5 %	15,7 %	10,1 %	37,8 %
2019-20	35,8 %	17,8 %	10,1 %	36,3 %
2020-21	43,3 %	14,9 %	7,4 %	34,3 %
2021-22	42,2 %	17,1 %	7,0 %	33,7 %
2022-23	38,0 %	20,8 %	7,5 %	33,7 %
2023-24	38,5 %	18,6 %	6,5 %	36,4 %
2024-25	40,2 %	16,7 %	5,3 %	37,8 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.9.2: Alberta, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon l'âge des clients



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.9.3: Alberta, 2015-16 à 2024-25, proportion relative de clients selon l'âge des clients

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus	Âge non divulgué ²
2015-16	15,6 %	57,4 %	9,2 %	17,8 %
2016-17	15,3 %	56,5 %	9,5 %	18,8 %
2017-18	15,6 %	54,2 %	9,8 %	20,4 %
2018-19	15,5 %	51,6 %	9,7 %	23,2 %
2019-20	16,5 %	57,2 %	9,5 %	16,7 %
2020-21	25,1 %	65,4 %	7,5 %	2,1 %
2021-22	25,6 %	64,0 %	8,1 %	2,4 %
2022-23	25,2 %	63,5 %	8,5 %	2,8 %
2023-24	28,0 %	62,2 %	7,6 %	2,1 %
2024-25	30,6 %	61,6 %	5,8 %	2,0 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.9.4: Alberta, 2024-25, faits saillants relatifs aux services fournis selon le type de service

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	24 265	+10,5 %	26,5 %	+4,9
Mesures de soutien	67 430	-15,7 %	73,5 %	-4,9
Total des services	91 695	-10,1 %	100,0 %	s.o.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

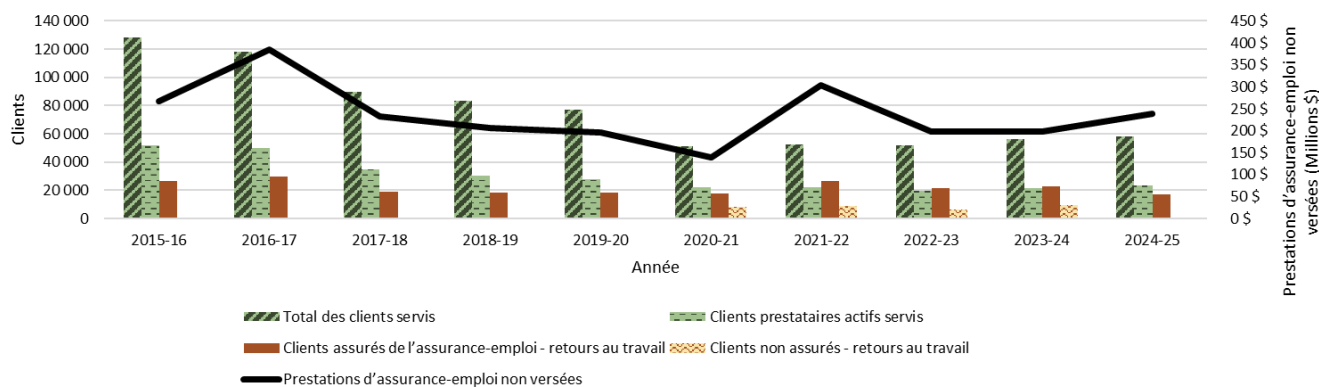
Tableau 3.2.9.5: Alberta, 2024-25, services fournis selon le type de service

Type de service	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	210	+54,4 %	1 953 612 \$	+60,6 %
Travail indépendant	214	-1,8 %	1 588 972 \$	+1,2 %
Partenariats pour la création d'emplois	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Développement des compétences – régulier	2 058	-24,7 %	85 385 803 \$	-29,1 %
Développement des compétences – apprentis	21 783	+15,4 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Prestations d'emploiTotal des prestations d'emploi	24 265	+10,5 %	88 928 387 \$	-27,8 %
Services d'emploi	10 027	-15,1 %	64 400 902 \$	-9,6 %
Counseling individuel	57 403	-15,8 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail	s.o.	s.o.	4 285 430 \$	-59,8 %
Recherche et innovation	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Mesures de soutienTotal des mesures de soutien	67 430	-15,7 %	68 686 332 \$	-16,2 %
Total des PEMS	91 695	-10,1 %	157 614 719 \$	-23,2 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2025.² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.9.3: Alberta, 2015-16 à 2024-25, indicateurs de rendement clés



Remarques :

¹ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.² La volatilité des prestations d'assurance-emploi non versées entre 2021-22 et 2022-23 est liée à la rapidité de la reprise du marché du travail, qui a permis à de nombreux Canadiens de retourner au travail avant d'avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.³ Les retours au travail déclarés par les personnes assurées au titre de l'assurance-emploi comprennent les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients ACV.⁴ Le « nombre total de clients servis » désigne le nombre de clients assurés au titre de l'assurance-emploi (prestataires actifs, anciens prestataires et clients ACV) et de clients non assurés.⁵ L'Alberta n'utilise pas le concept de plan d'action. Par conséquent, de nombreux services ont été déclarés comme « le client a commencé une autre mesure » et ont été classés à tort dans la catégorie « client employés » pour les années 2020-2021 à 2023-2024.⁶ Les données historiques ont été ajustées pour améliorer l'exactitude.

Contexte du marché du travail

En 2024-25, l'Alberta a continué de faire face à des pressions sur le marché du travail malgré une forte croissance démographique et des gains d'emploi en 2024. Bien que les postes vacants désaisonnalisés aient diminué pour le 11^e trimestre consécutif depuis le troisième trimestre de 2022, ils sont demeurés supérieurs aux niveaux d'avant la pandémie. Malgré une forte croissance de la population, le marché du travail de l'Alberta est demeuré marqué par des problèmes d'offre de main-d'œuvre propres à certains secteurs, en particulier dans les soins de santé, les métiers spécialisés, le transport et l'exploitation d'équipement.

Le taux de chômage en Alberta était de 7,0 % en 2024, soit une hausse par rapport au taux de 5,9 % enregistré en 2023⁸⁰. À titre de comparaison, le taux de chômage au Canada était de 6,3 % en 2024, contre 5,4 % en 2023⁸¹.

En mars 2025, la province a signalé plus de 68 400 postes vacants⁸², alors qu'environ 195 000 personnes étaient au chômage, cherchaient activement du travail depuis moins de quatre semaines et étaient disponibles pour travailler⁸³.

À l'instar d'autres provinces, l'Alberta a continué de faire face à des défis liés à l'intégration d'une population en forte croissance et de plus en plus diversifiée sur son marché du travail. Bien que la province continue d'attirer de nouveaux arrivants et compte une proportion croissante de travailleurs jeunes et dans la force de l'âge, de nombreux nouveaux arrivants sur le marché du travail ne possèdent pas l'expérience professionnelle nécessaire pour être compétitifs dans un environnement de plus en plus concurrentiel.

Entente Canada-Alberta sur le développement du marché du travail

En 2024-25, l'Alberta a reçu environ 167 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT, qui a permis de servir environ 58 400 clients. Dans les 6 mois après avoir suivi la formation et reçu le soutien à l'emploi, environ 70,1 % des clients prestataires actifs ont trouvé un emploi, ce qui a permis d'économiser environ 238 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

Le financement de l'EDMT a soutenu des initiatives visant à mettre en relation les employeurs et les chercheurs d'emploi et à offrir de la formation pour des emplois dans des secteurs en croissance comme l'énergie, l'agriculture et la sylviculture, le tourisme, la culture, la technologie, l'aviation et l'aérospatiale, la logistique et la finance.

Par exemple, en 2024-25, l'Alberta a offert un programme de formation technique pour les apprentis, qui couvrait le coût de la formation offerte par des fournisseurs de formation approuvés aux personnes

⁸⁰ Statistique Canada (octobre 2025). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles](#)

⁸¹ Statistique Canada (octobre 2025). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles](#)

⁸² Statistique Canada (octobre 2025). [Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées](#)

⁸³ Statistique Canada (octobre 2025). [Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées](#)

inscrites à un programme d'apprentissage en Alberta. En 2024-25, le programme a servi environ 18 500 clients.

Groupes désignés et/ou sous représentés

Les programmes de l'EDMT de l'Alberta s'adressent à une clientèle diversifiée, en mettant toujours l'accent sur le soutien aux groupes désignés ou sous-représentés, notamment les peuples autochtones, les travailleurs âgés, les nouveaux arrivants, les personnes en situation de handicap, les femmes et les jeunes. En 2024-25, le financement a aidé à remédier à la pénurie de main-d'œuvre, au chômage et à l'élimination des obstacles à l'emploi pour les groupes sous-représentés grâce à la formation professionnelle, à l'amélioration de l'accès à l'éducation et au soutien à l'emploi.

Le programme Partenariats pour l'emploi était axé sur la participation au marché du travail et la promotion de l'inclusion des Autochtones de l'Alberta. En 2024-25, il a servi environ 2 450 clients.

De plus, dans le cadre des efforts déployés par l'Alberta pour venir en aide aux groupes sous-représentés, deux partenariats sur le marché du travail ont été soutenus. Ceux-ci visaient les jeunes en général, et les jeunes nouveaux arrivants en particulier, comme décrits ci-dessous :

- **Carrières dans le secteur de l'énergie – Energy in Motion** a sensibilisé les jeunes (âgés de 18 à 24 ans) aux carrières dans le secteur de l'énergie lors de deux symposiums de sensibilisation et d'éducation qui leur ont permis d'acquérir une expérience pratique dans les installations de formation sur site de l'organisation Safety and Training Organization et lors du salon Global Energy.
- Le programme **Facilitating Pathways to Apprenticeship and Careers in the Skilled Trades for Racialized Youth and Newcomers** du **Forum canadien sur l'apprentissage** a offert des séances d'information à plus de 100 participants partout en Alberta.

Les résultats obtenus après la participation aux interventions indiquent que plus de 90 % des participants interrogés ont démontré une meilleure compréhension de la formation en apprentissage et 60 % ont déclaré être davantage déterminés à suivre une formation en apprentissage à l'avenir.

Consultations auprès des intervenants

En 2024-25, l'Alberta a continué de collaborer régulièrement avec les intervenants par l'entremise d'interactions formelles et informelles afin de mieux comprendre les conditions du marché du travail et d'orienter l'élaboration et la mise en œuvre des programmes financés par l'EDMT. Ces efforts visaient principalement à cerner les professions recherchées, à relever les nouveaux défis liés à la main-d'œuvre et à harmoniser les mesures de soutien aux besoins des employeurs. Les intervenants comprenaient des organismes communautaires, des fournisseurs de formation, des employeurs, des associations industrielles, des partenaires autochtones, des réseaux d'affaires régionaux et d'autres organismes gouvernementaux.

À l'échelle régionale, les conseillers en main-d'œuvre de l'Alberta ont entretenu des relations étroites avec les employeurs, la Chambre de commerce, les municipalités et les groupes communautaires. Grâce

à des comités de planification de projets, des groupes de travail locaux et des événements régionaux, les intervenants ont aidé à cerner les besoins en matière de main-d'œuvre propres à la région et ont contribué à l'élaboration de propositions de partenariats relatifs au marché du travail dans le cadre du Programme de partenariats pour la main-d'œuvre. En 2024-2025, ces initiatives ont permis de remédier à la pénurie de main-d'œuvre dans des secteurs prioritaires comme la construction, la technologie et l'aviation, et d'étudier des stratégies pratiques pour aider les employeurs à maintenir en poste leurs employés et à offrir du soutien.

L'Alberta a également maintenu des liens étroits avec les intervenants autochtones grâce au programme Partenariats pour l'emploi, afin d'en apprendre davantage sur les priorités et les besoins des intervenants. Les intervenants ont la possibilité de définir leurs propres priorités en indiquant les besoins relatifs au marché du travail auxquels ils souhaitent répondre. Ces informations aident l'Alberta à déterminer les pénuries de main-d'œuvre à combler dans chaque communauté.

Enfin, l'Alberta a continué de consulter l'industrie par l'entremise de tables rondes, de comités consultatifs et de forums sur le développement de la main-d'œuvre. Les projets financés dans le cadre du programme Partenariats pour la main-d'œuvre ont abordé toute une série de questions, notamment la diversité et l'inclusion, la planification des ressources humaines et la sensibilisation des jeunes à leur carrière. La collaboration avec ces intervenants a permis de garantir que les programmes relatifs au marché du travail restent adaptés et harmonisés aux objectifs généraux de l'Alberta en matière de développement de la main-d'œuvre.

Centre d'emploi pour les jeunes (CEJ) de la ville de Calgary

Le CEJ aide les jeunes jusqu'à l'âge de 24 ans en leur fournissant des services qui leur permettent d'accéder à des carrières et des emplois prometteurs. Ces services comprennent l'exploration et la planification de carrière, les stratégies de recherche d'emploi, la rédaction de curriculum vitae, la détermination des compétences, les techniques d'entrevues, le perfectionnement professionnel et l'information sur le marché du travail. Les clients bénéficient d'une aide pour entrer en contact avec des employeurs, des établissements d'enseignement et des programmes de formation.

En 2024-25, le CEJ a indiqué que 590 jeunes avaient trouvé un emploi grâce à ses activités d'aide à la recherche d'emploi.

Prestation de programmes et mesures de soutien pour les participants

La présente section donne un aperçu des programmes et de l'aide financière offerts dans le cadre de l'EDMT. Elle comprend des détails précis sur les programmes et initiatives qui sont offerts, leur durée, le financement connexe et les mesures de soutien supplémentaires offertes aux clients. Son but est de démontrer la façon dont ces programmes et initiatives s'harmonisent aux priorités fédérales et provinciales, en plus de favoriser l'intégration sur le marché du travail.

Programme	Aide à la recherche d'emploi
Dépenses	Veillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	• Services de transition vers l'emploi : services personnalisés axés sur le travail visant à aider les personnes à acquérir des compétences professionnelles et liées au milieu de travail afin de faciliter leur entrée ou leur retour rapide sur le marché du travail. • Aide à la recherche d'emploi (cours d'initiation) : fournit aux personnes prêtes à travailler les compétences nécessaires pour trouver rapidement un emploi. • Placement professionnel : met en relation les personnes à la recherche d'un emploi avec les employeurs qui cherchent à pourvoir des postes vacants.
Groupes de clients ciblés	Toute personne légalement autorisée à travailler au Canada peut bénéficier des services d'aide à l'emploi. Il n'est pas nécessaire d'être assuré pour participer.
Prestations et résultats attendus	10 027 services fournis

Programme	Orientation et gestion de cas
Dépenses	Veillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	• Services d'aide professionnelle et à l'emploi : ces services comprennent l'orientation professionnelle, la planification de carrière et la recherche d'emploi, le placement et l'aide à l'emploi. • Gestion de cas : fournit un soutien aux personnes pendant la mise en œuvre de leur plan de service individuel et leur progression au sein de celui-ci. • Sondage après l'intervention du <i>Work Outcome Reporting Project</i> (évaluation et analyse) : une composante de la gestion de cas visant à soutenir la progression d'une personne au sein de son plan de services et comprenant un suivi pour confirmer la réalisation du plan et obtenir des renseignements sur les résultats.
Groupes de clients ciblés	Toute personne légalement autorisée à travailler au Canada peut bénéficier des ces services. Il n'est pas nécessaire d'être assuré pour participer.
Prestations et résultats attendus	57 403 services fournis

Programme	Services sans aide
Dépenses	Veillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	• Centre de ressources : accès à des ressources informatives, des outils et du matériel technique sur des sujets comme la planification de carrière, l'éducation, la recherche d'emploi et l'informations sur le marché du travail. • Salon des carrières et de l'emploi : les salons présentent une variété d'options de carrière et d'emploi, d'employeurs, d'informations sur l'industrie, de choix d'études postsecondaires et d'options pour favoriser la participation au marché du travail. • Séances d'information en groupe (p. ex., des ateliers) : répondre à divers besoins en matière de carrière et d'emploi. • Subventions pour les services d'information sur les carrières et l'emploi : événements liés à l'emploi comme des salons de l'emploi ou des carrières, des rencontres avec des employeurs, des conférences et des tables rondes. • Planification du milieu de travail et de carrière (site Web ALIS) : planification de carrière, recherche d'emploi et informations sur le marché du travail disponibles via des services imprimés et en ligne. • Produit d'information sur le marché du travail (évaluation et analyse) : Élaboration d'information sur le marché du travail (salaires et rémunérations) pour aider les chercheurs d'emploi, les planificateurs de carrière, etc., à prendre des décisions éclairées fondées sur des données probantes.
Groupes de clients ciblés	Les Albertains sans emploi ou ayant un emploi qui ont légalement le droit de travailler.
Prestations et résultats attendus	Site Web Alis (visites) : 4 100 000. Présentations communautaires : 20 907. Relations avec les employeurs (y compris les activités d'embauche) : 2 607. Programme de partenariat avec les employeurs sans contact ou avec contact léger : 2 499. Services d'information fournis par des fournisseurs de services sous contrat (y compris les centres de ressources) : 10 139.

Programme	Formation à court terme
Dépenses	Veillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	• Coûts du programme de formation intégrée : une formation axée sur les compétences qui combine des compétences académiques et générales liées à l'employabilité avec des compétences liées à la profession. • Coûts du programme Integrated Foundational Pathways : une combinaison unique de compétences essentielles, d'études théoriques et de développement de compétences pratiques, conçue pour renforcer les compétences de base. • Coûts du programme Integrated Training : une formation axée sur les compétences qui combine des compétences académiques et générales liées à l'employabilité avec des compétences professionnelles. • Coûts pour l'aide financière de Training for Work (emploi intégré, transition pour les immigrants et travail indépendant) : une aide financière basée sur les besoins pour les clients admissibles qui suivent une formation approuvée à temps plein. • Coûts du programme de préapprentissage : une formation axée sur les compétences qui combine des compétences académiques et générales liées à l'employabilité avec des compétences professionnelles. • Coûts de l'aide financière pour la formation à court terme : une aide financière accordée en fonction des besoins aux clients admissibles qui suivent à temps plein une formation intégrée, une formation préalable à l'apprentissage et des parcours fondamentaux intégrés approuvés. • Coûts du programme de transition pour les immigrants : des programmes de formation intégrés axés sur la formation d'immigrants qualifiés ayant déjà suivi une formation ou acquis de l'expérience dans un métier précis, afin qu'ils puissent combler leurs lacunes en matière de connaissances et de compétences et obtenir un emploi dans ce métier ou dans un métier connexe.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés au titre de l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	788 services fournis

Programme	Formation professionnelle spécialisée
Dépenses	Veillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	Les programmes de formation sont des programmes axés sur les compétences et liés à un métier, qui visent à fournir aux étudiants un mélange unique de compétences liées à un métier, d'expériences professionnelles, d'employabilité ou de compétences essentielles, ainsi que de connaissances théoriques appliquées ou d'anglais langue seconde.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés au titre de l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	9 services fournis

Programme	Alphabétisation, compétences essentielles, formation linguistique et éducation de base des adultes
Dépenses	Veillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	• Coûts du programme d'apprentissage de base (rattrapage scolaire et éducation de base des adultes) : une formation en littératie et en numératie, allant des compétences de base aux matières scolaires pour adultes nécessaires pour répondre aux exigences d'admission au niveau postsecondaire. • Coûts du programme d'apprentissage de base (anglais en tant que langue supplémentaire) : une formation visant à améliorer les compétences en anglais des personnes dont la première langue n'est pas l'anglais. • Coûts d'aide financière – apprentissage de base : une aide financière accordée en fonction des besoins aux clients admissibles qui suivent à temps plein des cours approuvés de mise à niveau scolaire, d'éducation de base pour adultes et d'anglais en tant que langue supplémentaire.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés au titre de l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	1 261 services fournis

Programme	Programme d'apprentissage
Dépenses	Veillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	Coûts du programme de formation des apprentis : une formation technique, offerte par un fournisseur de formation agréé par l'Alberta, aux personnes inscrites au programme d'apprentissage de l'Alberta.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés au titre de l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	19 891 programmes d'apprentissages ont été offerts

Programme	Subventions salariales ciblées
Dépenses	Veillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	Coûts du programme de formation en milieu de travail : une formation individuelle en milieu de travail offerte par un employeur. L'employeur reçoit une subvention pour offrir une formation en milieu de travail ou une expérience de travail rémunérée de courte durée à des personnes qui font face à des obstacles à l'emploi.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés au titre de l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	210 services fournis

Programme	Aide au travail indépendant
Dépenses	Veillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	Coûts du programme d'aide au travail indépendant : une formation sur l'élaboration d'un plan d'affaires, des conseils d'affaires, un encadrement et une orientation pour faciliter l'accès au travail indépendant des clients qui ont une idée d'entreprise viable.
Groupes de clients ciblés	Clients assurés au titre de l'assurance-emploi
Prestations et résultats attendus	214 services fournis

Programme	Partenariats du marché du travail
Dépenses	Veillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	• Partenariats du marché du travail : déterminer, élaborer et appuyer des projets avec l'industrie, les organismes et les groupes communautaires afin d'améliorer les stratégies de développement des ressources humaines et d'adaptation au marché du travail. • Projet de développement économique agricole, forestier et rural : déterminer, élaborer et appuyer des projets avec l'industrie, les organismes et les groupes communautaires afin d'améliorer les stratégies de développement des ressources humaines et d'adaptation au marché du travail. • Programme de partenariat pour l'emploi : déterminer, élaborer et appuyer des projets avec l'industrie, les organismes et les groupes communautaires afin d'améliorer les stratégies de développement des ressources humaines et d'adaptation au marché du travail. • Formation parrainée par l'employeur : une formation destinée aux travailleurs afin de les aider à améliorer leurs compétences ou à acquérir de nouvelles compétences pour conserver leur emploi.
Groupes de clients ciblés	Industrie, collectivités et organisations autochtones
Prestations et résultats attendus	En Alberta, les partenariats du marché du travail aident à : • prendre des mesures pour répondre aux besoins du marché du travail afin d'améliorer le développement de la main-d'œuvre et l'adaptation au marché du travail; • mettre en œuvre des stratégies de développement de la main-d'œuvre et d'adaptation au marché du travail; • former des partenariats plus solides entre le gouvernement de l'Alberta et les collectivités ou les secteurs industriels en matière de planification et de développement du marché du travail; • améliorer les renseignements sur le marché du travail et accroître leur diffusion.

3.2.10 Colombie-Britannique

Faits saillants relatifs au PEMS

Tableau 3.2.10.1: Colombie-Britannique, 2024-25, clients servis et proportion relative selon le type de client

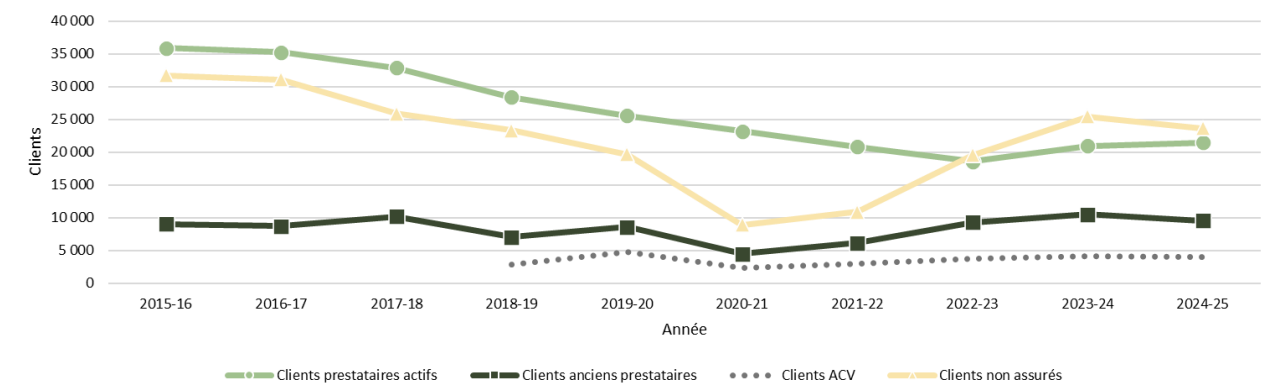
Indicateur	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Nombre de clients servis	21 477	9 558	3 982	23 664	58,681
Proportion du total	36,6 %	16,3 %	6,8 %	40,3 %	100,0 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.10.1: Colombie-Britannique, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.10.2: Colombie-Britannique, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client

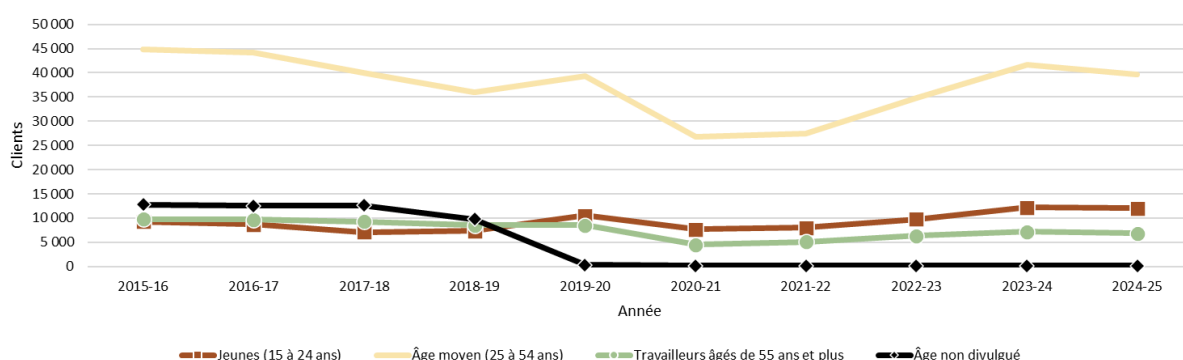
Année	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés
2015-16	46,9 %	11,8 %	s.o.	41,4 %
2016-17	47,0 %	11,6 %	s.o.	41,4 %
2017-18	47,7 %	14,8 %	s.o.	37,5 %
2018-19	46,0 %	11,4 %	4,7 %	37,8 %
2019-20	43,6 %	14,7 %	8,2 %	33,5 %
2020-21	59,5 %	11,6 %	6,1 %	22,8 %
2021-22	51,1 %	15,0 %	7,2 %	26,7 %
2022-23	36,3 %	18,2 %	7,2 %	38,2 %
2023-24	34,3 %	17,2 %	6,8 %	41,6 %
2024-25	36,6 %	16,3 %	6,8 %	40,3 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.10.2: Colombie-Britannique, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon l'âge des clients



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.10.3: Colombie-Britannique, 2015-16 à 2024-25, proportion relative de clients selon l'âge des clients

Année	Jeunes (âgés de 15 à 24 ans)	Âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 et plus	Âge non divulgué ²
2015-16	12,1 %	58,6 %	12,7 %	16,6 %
2016-17	11,6 %	58,9 %	12,9 %	16,6 %
2017-18	10,3 %	57,9 %	13,5 %	18,3 %
2018-19	11,9 %	58,4 %	13,8 %	15,9 %
2019-20	18,0 %	67,0 %	14,6 %	0,5 %
2020-21	19,6 %	68,5 %	11,6 %	0,3 %
2021-22	19,7 %	67,3 %	12,5 %	0,4 %
2022-23	19,2 %	68,0 %	12,5 %	0,3 %
2023-24	19,9 %	68,1 %	11,7 %	0,2 %
2024-25	20,5 %	67,5 %	11,7 %	0,3 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.10.4: Colombie-Britannique, 2024-25, faits saillants relatifs aux services fournis selon le type de service

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	33 166	-42,7 %	25,5 %	-18,9
Mesures de soutien	97 049	+33,7 %	74,5 %	+18,9
Total des services	130 215	-0,2 %	100,0 %	s.o.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

³ Le recul des PE s'explique par la correction de codage, où certains ateliers comptaient auparavant comme PE et non comme SAE. Avant la correction, les nombres des PE étaient stables entre 2023-24 et 2024-25.

Tableau 3.2.10.5: Colombie-Britannique, 2024-25, services fournis selon le type de service

Type de service	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	2 453	-40,0 %	33 896 593 \$	-13,1 %
Travail indépendant	544	-26,3 %	23 745 580 \$	+1,1 %
Partenariats pour la création d'emplois	0	-100,0 %	104 605 \$	-94,5 %
Développement des compétences – régulier	15 635	-60,1 %	129 262 823 \$	-21,7 %
Développement des compétences – apprentis	14 534	+5,1 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Prestations d'emploiTotal des prestations d'emploi	33 166	-42,7 %	187 009 601 \$	-18,5 %
Services d'emploi	61 195	+79,9 %	51 232 634 \$	+3,8 %
Counseling individuel	35 854	-6,9 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail	s.o.	s.o.	11 805 133 \$	-7,0 %
Recherche et innovation	s.o.	s.o.	24 978 012 \$	-8,9 %
Mesures de soutienTotal des mesures de soutien	97 049	+33,7 %	88 015 779 \$	-1,6 %
Total des PEMS	130 215	-0,2 %	275 025 380 \$	-13,8 %

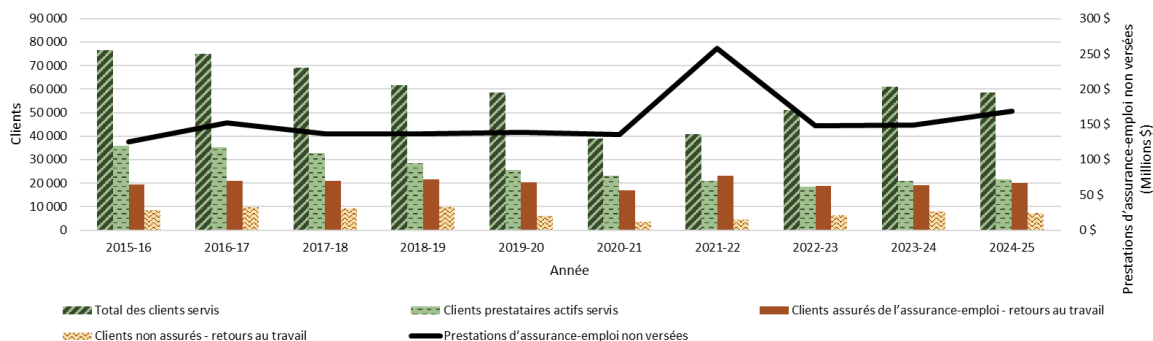
Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

³ Le recul des activités de développement des compétences - régulier (DC-R) est dû à la correction de codage, où des ateliers étaient précédemment codés par la B. - C. comme DC-R plutôt que comme SAE. Avant la correction de codage, les nombres des activités de DC-R étaient stables entre 2023-24 et 2024-25.

Graphique 3.2.10.3: Colombie-Britannique, 2015-16 à 2024-25, indicateurs de rendement clés



Remarques :

¹ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

² La volatilité des prestations d'assurance-emploi non versées entre 2021-22 et 2022-23 est liée à la rapidité de la reprise du marché du travail, qui a permis à de nombreux Canadiens de retourner au travail avant d'avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

³ Les retours au travail déclarés par les personnes assurées au titre de l'assurance-emploi comprennent les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients ACV.

⁴ Le « nombre total de clients servis » désigne le nombre de clients assurés au titre de l'assurance-emploi (prestataires actifs, anciens prestataires et clients ACV) et de clients non assurés.

⁵ Les données historiques ont été ajustées pour améliorer l'exactitude.

Contexte du marché du travail

Entre 2023-24 et 2024-25, le marché du travail de la Colombie-Britannique a continué à se stabiliser, après l'assouplissement des conditions extrêmement difficiles en 2020-22. Cela était en grande partie attribuable à plusieurs facteurs, dont ceux de la forte augmentation du nombre des immigrants et des travailleurs, ainsi qu'à la progression économique continue. Toutefois, l'ensemble des secteurs et des régions n'ont pas ressenti de façon uniforme l'assouplissement des conditions du marché du travail.

Le taux de chômage en Colombie-Britannique a augmenté légèrement pour passer de 5,2 % en 2023 à 5,6 % en 2024⁸⁴. Le nombre des postes vacants a continué de reculer, le taux de ces postes ayant atteint 3,9 % en mars 2024, soit une baisse du sommet de 7,2 % en décembre 2021, et de la moyenne de 5,8 %, en 2022-23⁸⁵. En mars 2024, la province comptait environ 97 200 postes vacants⁸⁶, comparativement à environ 167 200 personnes⁸⁷ qui étaient au chômage, qui cherchaient un emploi au cours des 4 dernières semaines et qui étaient disponibles pour travailler.

Malgré l'amélioration générale des conditions du marché du travail, la Colombie-Britannique se trouve toujours aux prises avec d'importants défis en matière d'embauche de travailleurs dans des domaines clés, comme ceux des soins de santé et de l'aide sociale, de la construction, des services professionnels, scientifiques et techniques et des services éducatifs. Ces domaines continuent d'afficher des taux de postes vacants supérieurs à ceux de 2019, surtout dans des régions hors du Lower Mainland-Sud-ouest, où les pressions démographiques et la croissance démographique plus lente aggravent les difficultés en matière d'embauche.

En 2024-25, les priorités économiques du marché du travail de la Colombie-Britannique portaient sur la nécessité de répondre aux défis du vieillissement de la main-d'œuvre, de tenir compte de l'évolution des politiques en matière d'immigration et de veiller à ce que la main-d'œuvre ait les compétences que requièrent les industries émergentes et les industries établies. La demande croissante de travailleurs ayant suivi des programmes de formation et d'études postsecondaires, y compris de travailleurs ayant suivi des programmes de microcertification et des programmes d'acquisition de compétences liées à l'économie verte, traduit l'engagement de la province à bâtir une main-d'œuvre résiliente et inclusive.

Entente Canada-Colombie-Britannique sur le développement du marché du travail

En 2024-25, la Colombie-Britannique a reçu plus de 296 millions de dollars dans le cadre de l'EDMT, ce qui lui a permis de servir quelque 58 700 clients. Dans les 6 mois qui ont suivi l'offre de la formation et du soutien à l'emploi, 69,1 % des clients prestataires actifs avaient décroché un emploi, ce qui a permis d'économiser environ 168 millions de dollars en prestations d'assurance-emploi non versées.

Le financement de l'EDMT en Colombie-Britannique a permis de répondre aux priorités suivantes :

⁸⁴ Statistique Canada (octobre 2025). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles](#)

⁸⁵ Statistique Canada (octobre 2025). [Ajouter ou enlever des données - Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles désaisonnalisées](#)

⁸⁶ Statistique Canada (octobre 2025). [Ajouter ou enlever des données - Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles désaisonnalisées](#)

⁸⁷ Statistique Canada (octobre 2025). [Caractéristiques de la population active selon la province, données mensuelles désaisonnalisées](#)

- s'assurer que les chercheurs d'emploi accèdent aux services et programmes de soutien dont ils ont besoin pour trouver et conserver de bons emplois.
- soutenir les programmes, les services et les initiatives qui favorisent l'équité pour les groupes sous-représentés sur le marché du travail, aux termes de programmes et politiques cadrant avec la *Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones*.
- créer un marché du travail efficace qui soutient toutes les communautés.
- faire évoluer les services liés à l'emploi et au marché du travail pour répondre aux besoins d'une économie moderne et inclusive.

À l'exercice 2024-25, plus de 58 700 clients ont recouru à un nouveau service d'emploi aux termes des services des centres *WorkBC*. Il s'agissait de plus de 35 000 prestataires actifs, anciens prestataires et prestataires cotisants à l'assurance-emploi et de quelque 24 000 personnes non assurées.

En 2022-23, *WorkBC* a commencé à relever la hausse, après la pandémie, du nombre des nouveaux clients à la recherche de services au moment même de la forte reprise du marché du travail. Par conséquent, le programme a relevé un plus grand nombre de personnes qui faisaient face à des obstacles plus complexes à l'emploi, ce qui exigeait l'accès à un meilleur soutien pour trouver un emploi stable et le conserver. En 2023-24, on a relevé une forte augmentation du nombre des clients non assurés qui accédaient aux services des centres *WorkBC*, et cela, en raison de la hausse du nombre des immigrants et des jeunes chômeurs, soit des personnes qui affichent traditionnellement de faibles taux d'admissibilité aux prestations d'assurance-emploi. En 2024-25, le nombre des nouveaux clients non assurés a reculé en raison de réorientation de la politique d'immigration du Canada.

Des clients actifs de l'assurance-emploi, anciens prestataires de l'assurance-emploi et clients ayant cotisé au régime qui avaient reçu des services des centres *WorkBC* en 2024-25, plus de 57,0 % ont décroché un emploi, soit une augmentation par rapport à 54,0 % à l'exercice précédent. Plus de 27 300 clients ont obtenu un emploi grâce aux services des centres *WorkBC* en 2024-25, soit légèrement supérieur au nombre de l'exercice précédent.

Groupes désignés et/ou sous représentés

La Colombie-Britannique accorde la priorité à un marché du travail inclusif qui favorise la diversité et qui permet aux employeurs de puiser dans un vaste bassin de talents et de profiter d'une variété de compétences, de perspectives et d'expériences. En 2024-25, les clients immigrants récents représentaient 44,0 % des cas gérés par les centres *WorkBC*, soit le plus important groupe servi aux termes des programmes axés sur l'inclusion. Les récents immigrants devant jouent un rôle clé dans la réponse aux besoins futurs du marché du travail, *WorkBC* a obtenu des résultats positifs pour 46,0 % des clients immigrants récents qui ont trouvé un emploi dans le cadre des services de gestion de cas.

En 2024-25, *WorkBC* avait également appuyé plus de 15 700 clients en situation de handicap, dont 37,0 % ont trouvé un emploi ou tissé un lien avec la communauté (possibilité de bénévolat) après avoir reçu des services de gestion de cas.

Reconnaissant le fait que la réconciliation représente un engagement constant, la Colombie-Britannique continue de collaborer avec ses partenaires pour respecter les droits des Autochtones et faire progresser les efforts de réconciliation. En 2024-25, la province a mobilisé près de 7 000 clients autochtones au moyen des services des centres *WorkBC*. De plus, elle a investi plus de 2,1 millions de dollars dans le cadre du programme Partenariats avec les communautés et les employeurs pour appuyer deux projets axés sur les Autochtones, créant de ce fait des possibilités pour quelque 72 participants dans la province.

Consultations auprès des intervenants

En Colombie-Britannique, les partenariats et la collaboration avec les organismes communautaires jouent un rôle essentiel dans l'élaboration de programmes d'emploi. En 2024-25, la province a maintenu son engagement quant à l'adoption de stratégies inclusives et réactives liées au marché du travail en mobilisant plusieurs intervenants, dont des représentants d'industries, d'employeurs, de communautés et d'organismes autochtones, d'employés, de ministères provinciaux, des personnes en situation de handicap, d'employeurs inclusifs, de fournisseurs de services communautaires, de fournisseurs de services francophones, etc.

Les consultations menées au cours de cette période ont permis de cerner des priorités clés et de prendre de bonnes mesures cadrant avec le Plan économique *StrongerBC*, en mettant l'accent sur le soutien des personnes sans emploi ou sous-employées. Les engagements ont souligné l'importance d'adapter les services d'emplois pour répondre aux divers besoins des Britanno-Colombiens, en particulier ceux qui font face à des obstacles systémiques à l'intégration du marché du travail.

La province collabore étroitement avec la Fédération des francophones de la Colombie-Britannique (FFCB) pour répondre aux besoins des chercheurs d'emploi et des communautés francophones. La collaboration appuie la planification et la mise en œuvre intégrée du réseau des Services d'aide à l'emploi pour les communautés de langue officielle en situation minoritaire, financé par le gouvernement du Canada, afin que les communautés francophones reçoivent une aide à l'emploi adaptée.

Dans les dernières années, la Colombie-Britannique a également accordé des subventions à des organismes communautaires pour adopter des modèles de programmes novateurs qui permettraient d'aider les membres des groupes vulnérables, de créer des milieux de travail inclusifs et d'orienter l'élaboration future de programmes. Gérées par le ministère du Développement social et de la Réduction de la pauvreté, ces initiatives reflètent l'engagement continu de la province envers l'équité, l'innovation et la collaboration dans la prestation de services d'emplois.

Habiller les hommes à se guérir, à se renseigner et à s'épanouir

Après des années de lutte contre le chômage chronique, la dépendance et des relations malsaines, Bert était prêt au changement. Il a recouru au *Purpose Project* dans le cadre des services d'un centre *WorkBC Wellness Navigator* aux termes de son programme de logement transitoire. Coordonné par la *Kinghaven Peardonville House Society*, le projet est un programme destiné aux hommes victimes de violence, qui est financé aux termes du *Project-Based Labour Market Training (PBLMT)* (Programme de formation axée sur des projets liés au marché du travail).

En plus des activités de formation professionnelle, *Purpose Project* offrait aussi de l'espoir. Bert a suivi de la formation pratique en construction et a obtenu des certificats reconnus par l'industrie. Également, il a reçu des services de counseling en traumatisme, ce qui l'a aidé sur la voie de la guérison et lui a permis de faire face aux incidences de la dépendance et de la violence. Bert a suivi de la formation professionnelle améliorant l'employabilité, où il a acquis des compétences fondamentales pour la vie, comme celles permettant de définir ses objectifs, d'établir ses limites et d'être conscient, soit des outils qui lui ont permis d'aller de l'avant avec confiance. Ces compétences lui ont permis de travailler à temps plein comme opérateur de treuil chez l'employeur même qui lui a offert l'occasion de se former. Bert a été récemment désigné « Employé du mois » – soit un témoignage de ses activités acharnées et de sa transformation.

« Je voudrais exprimer ma plus profonde gratitude pour un aussi magnifique cadeau qui me permettra d'aller de l'avant après avoir mené une vie de dépendance qui a ravagé ma vie », a affirmé Bert. « De tels programmes offrent une occasion incroyable aux hommes ».

L'histoire de Bert est un exemple édifiant de la façon dont *Purpose Project* aide les hommes victimes de violence et d'abus à reprendre leur vie en main en occupant de bons emplois et en ayant du soutien à la guérison.

Prestation de programmes et mesures de soutien pour les participants

La présente section donne un aperçu des programmes et services de soutien financiers offerts dans le cadre de l'EDMT. Elle comprend des détails précis sur les programmes et initiatives qui sont offerts, leur durée, le financement connexe et tout autre service de soutien supplémentaire offert aux participants. Le but est de démontrer comment ces programmes et initiatives s'harmonisent avec les priorités fédérales et provinciales et appuient l'intégration au marché du travail.

Programme	Services d'emplois de <i>WorkBC</i> : Soutien général à l'emploi
Dépenses	En 2024-25, aux titres de l'EDMT, le financement de plus de 111,3 millions de dollars a été attribué à des programmes de formation professionnelle visant les personnes au chômage et les personnes sous-employées de la Colombie-Britannique, ce qui a permis d'offrir environ 27 000 services de formation professionnelle aux clients. Le montant supplémentaire de 34 millions de dollars a été investi pour aider les Britanno-Colombiens à acquérir de l'expérience professionnelle rémunérée pour améliorer leur recherche d'emploi. Pour aider à répondre à la pénurie éventuelle de travailleurs qualifiés, la Colombie-Britannique a investi un autre montant de 18,2 millions de dollars dans des programmes d'aide aux apprentis.
Description	Pour atteindre l'objectif de la création de bons emplois durables, les programmes de la Colombie-Britannique offrent des services personnalisés pour aider les clients à trouver des emplois dans des industries clés en demande, comme celles de la construction, des services sociaux, de la technologie, du tourisme, des ressources naturelles et des soins de santé.
Groupes de clients ciblés	Il s'agit de participants assurés de l'assurance-emploi qui sont financés dans le cadre de l'EDMT. Le financement de l'EDMO et de la province soutient l'accès équitable à la gamme de services offerts aux termes d'activités de gestion de cas.
Prestations et résultats attendus	En 2024-25, quelque « 100, 000 » client ont été servis, et 82 000 cas gérés. De ces clients, près de 36 000 ont reçu du soutien au cours de leur première année d'emploi. Toujours en 2024-25, le taux d'emploi des centres <i>WorkBC</i> a atteint 45 %. Le taux de résultat était supérieur chez les clients actifs de l'assurance-emploi, anciens prestataires de l'assurance-emploi et clients ayant cotisé au régime qui ont reçu des services des centres <i>WorkBC</i>, grâce à plus de 49 % d'entre eux qui avaient décroché un emploi.

	Du côté des personnes qui avaient participé au programme de formation professionnelle, 69 % ont trouvé un emploi. Chez les participants au programme de subvention salariale, 77 % ont trouvé du travail. Cette année, plus de 15 300 apprentis ont participé au programme <i>WorkBC Apprenticeship Services</i>, dont 12 400 ont suivi de la formation d'apprentis. En 2016, la Colombie-Britannique a lancé l'initiative Repérage, référence et rétroaction (RRR) pour aider les prestataires d'assurance-emploi à retourner plus rapidement sur le marché du travail, et cela, en les identifiant et en les jumelant avec les centres <i>WorkBC</i> de leurs localités. En 2024-25, plus de 45 000 demandeurs ont été aiguillés vers l'assurance-emploi au moyen d'essais d'analyse comportementale et environ 2 800 ont commencé à travailler avec un gestionnaire de cas de <i>WorkBC</i>. Le financement de l'EDMT aide les Britanno-Colombiens à la recherche d'un emploi à s'adapter aux conditions changeantes du marché du travail et à répondre aux besoins des employeurs qui cherchent de la main-d'œuvre qualifiée. Près de 13 000 employeurs, allant des petites entreprises aux multinationales, ont embauché plus de 12 700 prestataires d'assurance-emploi actuels et anciens par l'entremise des centres <i>WorkBC</i> en 2024-25. Les conseillers en emploi des centres <i>WorkBC</i> ont été informés des professions et employeurs principaux de plus de 15 000 de ces emplois.

Programme	Services d'emplois de <i>WorkBC</i> : Soutien à l'emploi inclusif
Dépenses	Veuillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	Un marché du travail diversifié et inclusif produit un bassin plus vaste duquel les employeurs peuvent se servir pour trouver des employés, ce qui offre un choix plus vaste de postulants et qui apporte dans les milieux de travail une multitude de compétences, de connaissances et de points de vue nouveaux. Les centres <i>WorkBC</i> offrent des services personnalisés et du soutien aux clients qui font l'objet d'une gestion de cas pour les aider à atteindre leurs objectifs d'emploi.
Groupes de clients ciblés	Il s'agit de participants assurés de l'assurance-emploi qui sont financés par l'EDMT. Le financement de l'EDMO et de la province soutient l'accès équitable aux services nécessaires pour aider les gens à trouver de bons emplois.
Prestations et résultats attendus	En 2024-25, 44 % des clients qui faisaient l'objet d'une gestion de cas de <i>WorkBC</i> s'étaient identifiés comme immigrants. Ces derniers représentent le plus important groupe d'inclusion et l'un des groupes qui permettraient de répondre aux demandes futures du marché du travail. Après avoir reçu des services de gestion de cas, 46 % des clients immigrants de <i>WorkBC</i> ont trouvé un emploi. • <i>WorkBC</i> a également servi près de 15 800 personnes en situation de handicap en 2024-25. • De ce nombre, 37 % ont trouvé un emploi ou créé un lien avec la communauté (possibilité de bénévolat) après avoir reçu des services de gestion de cas. En outre, la Colombie-Britannique fournit du soutien administratif au Comité consultatif des présidents et appuie la collaboration continue qui vise à promouvoir la sensibilisation aux personnes en situation de handicap, ainsi que l'analyse de rentabilisation, le recrutement et le maintien en poste de ces personnes.

Programme	Services d'emplois de <i>WorkBC</i> : Soutien général aux Autochtones
Dépenses	Veuillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	La Colombie-Britannique reconnaît le fait que la réconciliation est un engagement continu et continuera de collaborer avec ses partenaires de manière à respecter les droits des peuples autochtones et à favoriser la réconciliation.
Groupes de clients ciblés	Il s'agit de participants assurés de l'assurance-emploi qui sont financés par l'EDMT. Le financement de l'EDMO et de la province soutient l'accès équitable aux services nécessaires pour aider les gens à trouver de bons emplois.
Prestations et résultats attendus	En 2024-25, près de 7 000 clients, qui s'étaient identifiés comme Autochtones, ont reçu des services de <i>WorkBC</i> .

Programme	Initiative en faveur de l'emploi des chefs de famille monoparentale
Dépenses	Veuillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	En 2015, la Colombie-Britannique a lancé l'Initiative en faveur de l'emploi des chefs de famille monoparentale pour aider les bénéficiaires d'une aide au revenu et d'une allocation d'invalidité qui souhaitent trouver un emploi et atteindre l'autonomie financière.
Groupes de clients ciblés	Il s'agit de participants assurés de l'assurance-emploi qui sont financés par l'EDMT. Le financement provincial aide les chefs de famille monoparentale, qui reçoivent de l'aide au revenu et qui n'ont pas établi leur admissibilité à l'assurance-emploi.
Prestations et résultats attendus	En date de mars 2025, 2 771 chefs de famille monoparentale avaient reçu des services aux termes de l'initiative par l'entremise des centres <i>WorkBC</i> . De ce nombre, 1 959 ont trouvé du travail.

Programme	Services d'emplois de <i>WorkBC</i> : Communautés de langue officielle en situation minoritaire
Dépenses	Veuillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	Le nombre des nouveaux clients des centres <i>WorkBC</i> qui s'étaient identifiés comme francophones a augmenté de 11 % sur douze mois en 2024-25.
Groupes de clients ciblés	Il s'agit de participants assurés de l'assurance-emploi qui sont financés par l'EDMT. Le financement de l'EDMO et de la province soutient l'accès équitable aux services nécessaires pour aider les gens à trouver de bons emplois.
Prestations et résultats attendus	Plus de 2 400 clients francophones ont reçu des services d'emplois ou du soutien pendant la première année d'emploi. De ces clients, environ 40 % s'étaient identifiés comme immigrants, un taux qui n'a cessé d'augmenter au cours des deux derniers exercices. Les clients francophones ont participé à plus de 5 600 services de <i>WorkBC</i>. En mars 2022, la Colombie-Britannique a lancé un sondage automatisé pour recueillir la rétroaction des clients des centres <i>WorkBC</i> sur la satisfaction globale à l'égard des services reçus. En 2024-25, près de 480 clients francophones y ont répondu avec le taux de satisfaction moyen de 72, lequel devrait être supérieur à mesure que le programme s'améliore.

Programme	Partenariats avec la communautaire et les employeurs – Projets axés sur la formation de la main-d’œuvre
Dépenses	La Colombie-Britannique a investi 2,8 millions de dollars dans des projets du <i>PBLMT</i> , ce qui comprenait 0,73 million de dollars visant des projets axés sur les Autochtones. De plus, un financement de 2,5 millions de dollars a été offert aux participants.
Description	L’investissement de la Colombie-Britannique dans des projets novateurs du <i>PBLMT</i> a permis d’offrir des occasions particulières de formation et d’expérience professionnelles pour aider les gens à trouver de bons emplois. Les projets du programme Partenariats avec la communautaire et les employeurs (PCE) appuient des initiatives novatrices visant à améliorer la vie des gens et de leurs familles. La Colombie-Britannique a continué de miser sur le financement du fonds du PCE pour en connaître davantage sur les problèmes propres au marché du travail local et s’y attaquer, aider les communautés et contribuer à la croissance économique. En 2024-25, la Colombie-Britannique s’est concentrée sur la reprise du marché du travail et le financement des projets du PCE qui permettraient d’aboutir aux éléments suivants : • aider les gens à recourir aux services de soutien à l’emploi nécessaires pour assurer leur entière participation au marché du travail et acquérir les compétences requises pour occuper de bons emplois en demande ; • offrir des possibilités de formation et d’expérience professionnelles individuelles et communautaires aux termes de programmes de certification reconnus par l’industrie dans les secteurs prioritaires ; • <u>avoir</u> l’effet le plus important et le plus immédiat sur les résultats en matière d’emploi ; • faire en sorte que le financement était accessible et réparti de façon équitable dans la province. La Colombie-Britannique a appuyé 15 projets du <i>PBLMT</i> : • Les travailleurs de soutien communautaire du nord de la Colombie-Britannique ont offert aux participants des programmes de formation améliorant l’employabilité, d’acquisition de compétences essentielles, de compétences professionnelles et d’expérience en milieu de travail d’employeurs locaux pour aider les à se préparer à occuper des emplois comme ceux des travailleurs de soutien

	communautaire et des travailleurs communautaires en santé mentale. • De concert avec la <i>Kinghaven Peardonville House Society</i> visant les hommes anciens victimes de violence, <i>Purpose Project</i> a aidé les participants à se préparer pour travailler dans la construction. Ces derniers ont suivi des programmes de formation professionnelle, de formation améliorant l'employabilité, de counseling pour traumatisme, de soutien individuel, etc. • <i>Wildfire and Integrated Natural Resources Training</i> a offert aux participants des programmes de formation améliorant l'employabilité, d'acquisition de compétences essentielles, de formation professionnelle, d'expérience en milieu de travail chez des employeurs locaux pour se préparer à occuper des emplois dans le secteur des ressources naturelles. La Colombie-Britannique a appuyé deux projets axés sur les Autochtones, ce qui lui a permis de servir quelque 72 participants : • <i>Key to Employment</i> a aidé 48 participants dans quatre communautés aux termes de programmes d'acquisition de compétences essentielles, de compétences améliorant l'employabilité et d'expérience professionnelle pour se préparer à l'emploi dans les domaines de la construction, du transport, de la sécurité, etc. <i>Class 1 Professional Driving</i> a aidé 24 participants de trois communautés aux termes de programmes d'acquisition de compétences essentielles, de compétences améliorant l'employabilité, de formation professionnelle et d'expérience professionnelle pour se préparer à travailler dans le camionnage.
Groupes de clients ciblés	Il s'agit de participants assurés de l'assurance-emploi qui sont financés par l'EDMT. Le financement de l'EDMO et de la province soutient l'accès équitable aux services nécessaires pour aider les gens à trouver de bons emplois.
Prestations et résultats attendus	Quelque 360 personnes avaient été servies aux termes des projets, 309 ayant terminé les activités, et 190 occupant un emploi aujourd'hui. Les participants ont suivi de bons programmes d'acquisition de compétences et d'expérience professionnelle dans les domaines de la construction, du soutien communautaire, des ressources naturelles, entre autres.

Programme	Partenariat pour la création d'emplois
Dépenses	« 0,11M \$ » investi dans un projet et coûts pour les participants
Description	L'investissement de la Colombie-Britannique dans les projets novateurs du PCE offre des occasions particulières d'acquisition de compétences et d'expérience professionnelles pour aider les gens à trouver de bons emplois. Les projets appuient des initiatives novatrices qui visent à améliorer la vie des gens et celle de leur famille. La province a continué de tirer parti du financement du PCE pour en savoir davantage sur les problèmes propres au marché du travail local et s'y attaquer, aider les communautés et à contribuer à la croissance économique. La Colombie-Britannique a investi dans un projet de création d'emplois : Le Projet d'agriculture régénératrice a offert aux clients des occasions d'acquisition d'expérience professionnelle et de renforcement des compétences dans le domaine agricole. La formation portait sur les pratiques agricoles générales, les compétences en matière de compostage, l'agriculture régénérative et les techniques de sécurité alimentaire. Le projet a permis aux clients d'améliorer leurs perspectives d'emploi pour travailler comme manœuvres agricoles ou ouvriers agricoles, et d'approfondir leurs connaissances de l'agriculture régénérative, ce qui leur a procuré un avantage sur le marché du travail.
Groupes de clients ciblés	Il s'agit de clients assurés de l'assurance-emploi qui sont financés aux termes de l'EDMT.
Prestations et résultats attendus	Quelque 5 personnes ont été servies aux termes du projet, ce qui leur a permis d'acquérir une précieuse expérience professionnelle dans le domaine de l'agriculture régénérative.

Programme	Projets de recherche et d'innovation : Soutien à l'emploi inclusif
Dépenses	Veuillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	La Colombie-Britannique a investi dans des projets appuyant des initiatives axées sur des programmes et services de soutien à l'emploi destinés aux jeunes, aux Autochtones, aux personnes en situation de handicap et aux populations sous-représentées. Les projets comprenaient : • Le programme <i>Foundry Work and Education</i> offrant des services de soutien global personnalisé et intégré aux jeunes âgés de 15 à 24 ans, y compris des services de santé, de mentorat, d'éducation, de développement des compétences et de placement professionnel. • <i>Victoria L.E.A.P.</i> (Programme de sensibilisation, d'acquisition de compétences de vie et de compétences professionnelles) appuyant l'élaboration de programmes de formation préalable à l'emploi et de préparation à l'emploi pour les personnes qui ont déjà vécu l'itinérance et qui souhaitent trouver un emploi.
Groupes de clients ciblés	Il s'agit d'établissements de recherche et « d'approches de recherche axées sur des projets » qui mettent à l'essai des approches nouvelles et novatrices en matière de prestation de services afin d'éclairer et de continuer à améliorer les services, y compris les services futurs.
Prestations et résultats attendus	<i>Victoria L.E.A.P.</i> a aidé plus de 120 personnes anciennement sans-abri aux termes de services de soutien pratique, d'apprentissage pratique et de développement personnalisés pour améliorer leur employabilité et accès aux occasions offertes. Quatre participants ont déclaré avoir obtenu un emploi en 2024-25. <i>Foundry Work and Education</i> a élargi les services dans 16 communautés de la Colombie-Britannique, améliorant ainsi l'accès aux services d'emplois du côté des jeunes à risque dans la province.

Programme	Projets de recherche et d'innovation : Économie des soins
Dépenses	Veuillez noter que les informations relatives au financement associé ne sont pas disponibles pour le moment.
Description	L'économie des soins englobe le cycle de vie entière des services à la personne. Elle comprend les fournisseurs contractuels de services sociaux qui offrent des services financés par le gouvernement visant à renforcer le bien-être économique et social en aidant les particuliers visés à mener une vie plus stable et plus autonome. Les fournisseurs contractuels de services sociaux de la province ont des difficultés à embaucher et à maintenir en poste les milliers de travailleurs nécessaires pour poursuivre l'offre des importants services sociaux. En 2024-25, la Colombie-Britannique a géré deux subventions pluriannuelles permanentes : • Programme de formation en ligne pour les nouveaux arrivants, financé de concert avec la province, offrant de la formation en ligne pour appuyer les nouveaux arrivants qui intègrent le domaine des services à la personne. Il permettra d'améliorer les résultats d'emploi des nouveaux arrivants ainsi que les taux de leur maintien en poste et d'éliminer les obstacles en offrant de la formation gratuite aux participants. • Programme de formation de superviseurs dans le domaine des services sociaux communautaires offrant des programmes de formation et d'éducation pour améliorer les résultats et les taux de maintien en poste du côté des superviseurs et de leur personnel.
Groupes de clients ciblés	Il s'agit d'établissements de recherche et d'approches de recherche axées sur des projets qui mettent à l'essai des approches nouvelles et novatrices en matière de prestation de services afin d'éclairer et de continuer à améliorer les services, y compris les services futurs.
Prestations et résultats attendus	Quelque 25 participants devraient participer aux premières activités de formation en ligne pour les nouveaux arrivants dans l'économie des soins, soit en 2025-26. Plusieurs organismes de services sociaux dans des régions éloignées, rurales et urbaines de la province recevront des allocations de formation aux termes du projet de formation des superviseurs.

Programme	Services d'emplois communautaires
Dépenses	3 810,00 \$
Description	En 2024-25, la Colombie-Britannique a lancé le programme de services d'emplois communautaires sous forme d'un projet pilote de trois ans dans six communautés. Le programme répond aux besoins des communautés en finançant des services préalables à l'emploi et des services d'emplois axés sur la sensibilisation pour les personnes ayant des besoins complexes, comme celles ayant des problèmes de toxicomanie, d'itinérance et de troubles mentaux qui sont souvent mal desservis par les programmes d'emploi traditionnels. Offert dans des installations communautaires sécuritaires et accessibles, le programme répond aux besoins des clients en leur offrant des services adaptés au traumatisme et à la culture pour les aider à se stabiliser, à avoir de la confiance en soi et à tisser des liens communautaires alors qu'ils se préparent à l'emploi.
Groupes de clients ciblés	Il s'agit d'organismes communautaires mettant à l'essai des approches nouvelles et novatrices de prestation de services pour aider les adultes sans emploi qui font face à des obstacles multiples et complexes à l'emploi afin de continuer à améliorer les services actuels et d'étayer les services futurs.
Prestations et résultats attendus	En date de mars 2025, le programme a aidé 376 clients à franchir d'importantes étapes dans leur cheminement vers l'emploi dans les domaines de la construction, scientifique, administratif, etc.

3.2.11 Yukon

Faits saillants relatifs au PEMS

Tableau 3.2.11.1: Yukon, 2024-25, clients servis et proportion relative selon le type de client

Indicateur	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Type de client inconnu ²	Total
Clients servis	205	107	92	255	s.o.	659
Proportion du total	31,1 %	16,2 %	14,0 %	38,7 %	s.o.	100,0 %

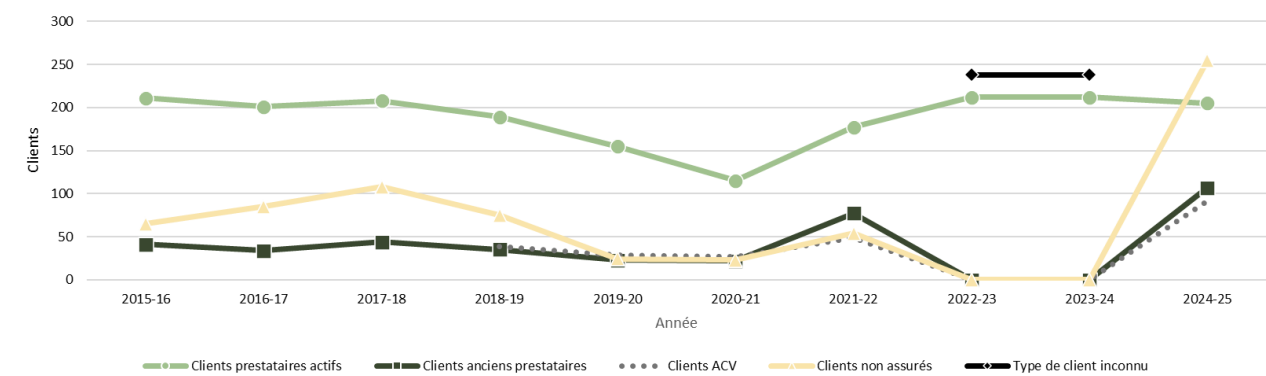
Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients dont les renseignements nécessaires (numéro d'assurance sociale) n'ont pas été fournis se trouvent dans la catégorie « Type de client inconnu ».

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.11.1: Yukon, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients dont les renseignements nécessaires (numéro d'assurance sociale) n'ont pas été fournis se trouvent dans la catégorie « Type de client inconnu ».

³ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.11.2: Yukon, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client

Année	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Type de client inconnu ²
2015-16	66,6 %	12,9 %	s.o.	20,5 %	s.o.
2016-17	62,8 %	10,6 %	s.o.	26,6 %	s.o.
2017-18	57,8 %	12,2 %	s.o.	30,0 %	s.o.
2018-19	55,9 %	10,4 %	11,5 %	22,2 %	s.o.
2019-20	67,1 %	10,0 %	12,6 %	10,4 %	s.o.
2020-21	61,5 %	11,8 %	14,4 %	12,3 %	s.o.
2021-22	49,6 %	21,6 %	13,7 %	15,1 %	s.o.
2022-23	47,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	52,9 %
2023-24	47,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	52,9 %
2024-25	31,1 %	16,2 %	14,0 %	38,7 %	s.o.

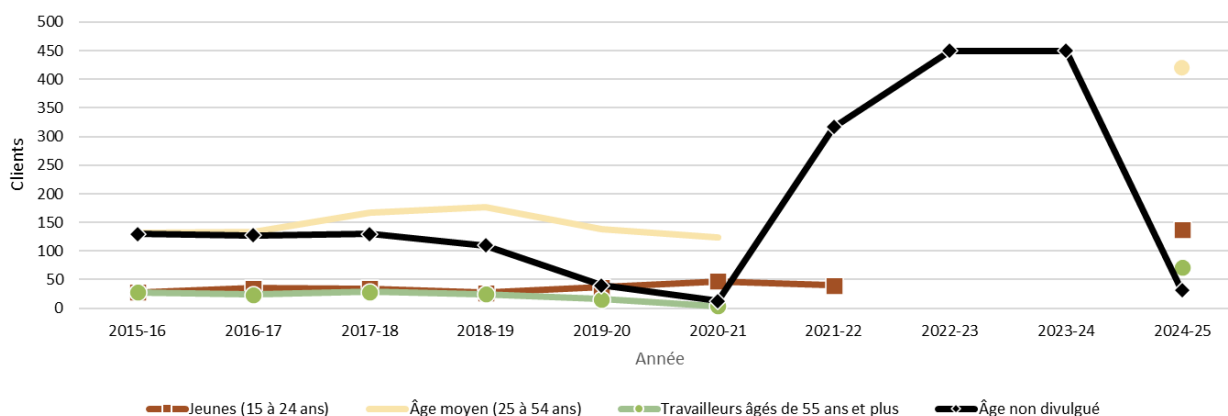
Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients dont les renseignements nécessaires (numéro d'assurance sociale) n'ont pas été fournis se trouvent dans la catégorie « Type de client inconnu ».

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.11.2: Yukon, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon l'âge des clients



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.11.3: Yukon, 2015-16 à 2024-25, proportion relative de clients selon l'âge des clients

Année	Jeunes (âgés de 15 à 24 ans)	Âge moyen (25 à 54 ans)	Clients âgés de 55 et plus	Âge non divulgué ²
2015-16	8,8 %	41,3 %	8,8 %	41,0 %
2016-17	10,9 %	41,9 %	7,5 %	39,7 %
2017-18	9,4 %	46,4 %	8,1 %	36,1 %
2018-19	8,0 %	52,1 %	7,4 %	32,5 %
2019-20	16,0 %	59,7 %	6,9 %	17,3 %
2020-21	25,1 %	65,8 %	2,1 %	7,0 %
2021-22	11,2 %	s.o	s.o	88,8 %
2022-23	s.o	s.o	s.o	100,0 %
2023-24	s.o	s.o	s.o	100,0 %
2024-25	20,8 %	63,7 %	10,8 %	4,7 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.11.4: Yukon, 2024-25, faits saillants relatifs aux services fournis selon le type de service

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	348	+7,4 %	41,5 %	-1,8
Mesures de soutien	491	+15,5 %	58,5 %	+1,8
Total des services	839	+12,0 %	100,0 %	s.o.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.11.5: Yukon, 2024-25, services fournis selon le type de service

Type de service	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	0	s.o.	6 000	-93,8 %
Travail indépendant	1	-75,0 %	s.o.	s.o.
Partenariats pour la création d'emplois	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Développement des compétences – régulier	24	-77,8 %	1 538 339	-10,9 %
Développement des compétences – apprentis	323	+52,4 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Total des prestations d'emploi	348	+7,4 %	1 544 339	-15,4 %
Services d'emplois	458	+35,5 %	1 009 944	-53,9 %
Counseling individuel	33	-62,1 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Recherche et innovation	s.o.	s.o.	612 073	+90,9 %
Total des mesures de soutien	491	+15,5 %	1 622 017	-35,4 %
Total des PEMS	839	+12,0 %	3 166 356	-26,9 %

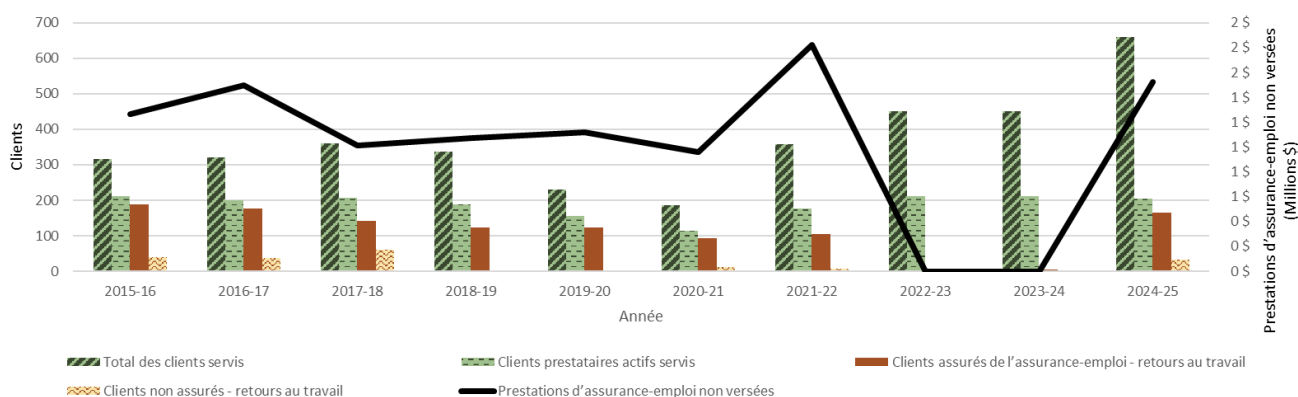
Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

³ Les totaux financiers dans le RCE sont basés sur les rapports finalisés fournis par les PT. Au moment de la publication, les états financiers finaux audités pour le Yukon n'avaient pas été reçus. Par conséquent, les dépenses pour ces administrations sont basées sur des rapports provisoires ou sur les états financiers de l'année précédente.

Graphique 3.2.11.3: Yukon, 2015-16 à 2024-25, indicateurs de rendement clés



Remarques :

¹ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

² La volatilité des prestations d'assurance-emploi non versées entre 2021-22 et 2022-23 est liée à la rapidité de la reprise du marché du travail, qui a permis à de nombreux Canadiens de retourner au travail avant d'avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

³ Les retours au travail déclarés par les personnes assurées au titre de l'assurance-emploi comprennent les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients ACV.

⁴ Le « nombre total de clients servis » désigne le nombre de clients assurés au titre de l'assurance-emploi (prestataires actifs, anciens prestataires et clients ACV) et de clients non assurés.

⁵ Les données historiques ont été ajustées pour améliorer l'exactitude.

Contexte du marché du travail

En 2024-25, le marché du travail du Yukon a continué d'évoluer en réponse aux changements démographiques, aux demandes sectorielles et aux transformations économiques. Même si dans le territoire, l'emploi est relativement solide, les employeurs de plusieurs secteurs font face à des défis persistants pour recruter et retenir des travailleurs.

La pénurie de main-d'œuvre est surtout évidente dans des secteurs clés comme ceux du tourisme, de la santé, des services alimentaires, du commerce de détail, et de la construction, où la demande de main-d'œuvre est accrue en raison des nouveaux projets, de la croissance démographique et des investissements continus. Entre-temps, les fluctuations économiques, comme celles des perturbations dans le secteur minier, influencent les modèles d'emploi et obligent la main-d'œuvre à s'adapter.

Le taux de chômage au Yukon a atteint environ 4,2 %⁸⁸. En comparaison, le taux de chômage du Canada était de 6,3 % en 2024 par rapport à 5,4 % en 2023⁸⁹.

En mars 2025, le territoire comptait quelque 685 postes vacants⁹⁰, alors qu'en 2023, il comptait environ 900 chômeurs chaque mois⁹¹. Pour la même période, le nombre moyen des postes vacants par trimestre a été évalué à 1 148.

Les perspectives de croissance du Yukon sont positives, grâce aux secteurs du tourisme, aux projets d'investissement non résidentiel et à l'augmentation prévue de la population. Cependant, il y a des préoccupations concernant un ralentissement du secteur minier. Pour relever ces défis, le Yukon met l'accent sur l'évolution démographique et s'assure d'avoir une main-d'œuvre qualifiée et inclusive pour alimenter la croissance⁹².

Entente Canada-Yukon sur le développement du marché du travail

En 2024-25, le Yukon a reçu environ 3,5 millions de dollars aux termes de l'EDMT, ce qui lui a permis d'aider quelque 660 clients. Dans les six mois suivant les activités de soutien à la formation et à l'emploi, 65,9 % des clients prestataires actifs avaient décroché un emploi, ce qui a donné lieu à environ 1,5 million de dollars en économie sous forme de prestations d'assurance-emploi non versées.

En 2024-25, le financement aux termes de l'EDMT a été consacré aux priorités suivantes :

- établir une participation au marché du travail significative de gouvernement à gouvernement avec les Premières Nations du Yukon en vue de soutenir l'appel à l'action n° 7 de la Commission de vérité et réconciliation sous le thème de l'éducation.

⁸⁸ Gouvernement du Yukon (octobre 2025). [Principaux indicateurs économiques du Yukon](#)

⁸⁹ Statistique Canada (octobre 2025). [Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles](#)

⁹⁰ Statistique Canada (octobre 2025). [Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées](#)

⁹¹ Bureau des statistiques du Yukon (2023). [fin-yukon-employment-annual-review-2023.pdf](#) (en anglais seulement)

⁹² Bureau des statistiques du Yukon (2024). [fin-yukon-labour-demand-survey-2024_r.pdf](#) (en anglais seulement)

- renforcer l'engagement avec les employeurs et les organisations d'employeurs en vue de favoriser un changement positif dans le recrutement et le perfectionnement de la main-d'œuvre dirigé par l'employeur.
- mettre à profit la situation actuelle sur le marché du travail et le travail récent dans les Compétences pour réussir afin de créer des solutions plus solides qui remobilisent les Yukonais en âge de travailler dans le marché du travail.
- déterminer le moyen le plus efficace pour soutenir le changement d'un raisonnement fondé sur la demande à un raisonnement fondé sur la fourniture et maintenir la souplesse à mesure que le marché du travail continue d'évoluer.

En 2024-25, le Yukon a financé Dotation PLUS – le programme d'aide financière aux employeurs. Ce programme permet d'aider les employeurs à embaucher du personnel, à le former et à le maintenir en poste, tout en améliorant le soutien offert en milieu de travail pour renforcer les connaissances en ressources humaines et pratiques des employés et des employeurs. Le programme a aidé 13 employeurs, dont 1 a été financé aux termes de l'EDMT, et 11 dans le cadre de l'EDMO. Il a donné lieu à des résultats positifs sur le marché du travail pour 29 clients, dont 3 ont été financés aux termes de l'EDMT, et 23 au moyen de l'EDMO.

Groupes désignés et/ou sous représentés

Le programme a permis de renforcer le marché du travail en offrant du soutien aux particuliers et/ou aux employeurs, en coordonnant les fonds de formation communautaire et sectorielle et en aidant à jumeler les employeurs avec les chercheurs d'emploi. Il cible en particulier les membres des groupes sous-représentés :

- les Premières Nations
- les jeunes
- les travailleurs âgés
- les personnes en situation de handicap
- les femmes dans les métiers et la technologie
- les femmes dans les métiers et professions de pointe.

Par exemple, en 2024-25, le Yukon a collaboré avec des intervenants pour améliorer les résultats sur le marché du travail du côté des personnes en situation de handicap en offrant de bonnes occasions d'accompagnement et de placement professionnels. Les participants au marché du travail issus de groupes sous-représentés peuvent aider le Yukon à pourvoir les postes vacants.

En 2024-25, le territoire a financé Croissance PLUS – un programme d'aide financière aux organismes. Vous trouverez -ci-dessous un sommaire des personnes servies.

- Quelque 6 organismes ont déclaré 3 516 unités de service, ce qui représente les interactions suivies avec les chercheurs d'emploi et les employeurs du Yukon.

Les interactions comprennent une utilisation répétée par des personnes uniques pour de nombreux services, comme accéder à l'information sur le marché du travail, utiliser des ordinateurs pour des recherches d'emploi, recevoir de l'aide pour les demandes d'emploi et une aide avec les curriculum vitae. Selon les estimations traditionnelles, une personne unique accède à ces services quatre fois par année, ce qui représente 879 personnes uniques servies en 2024-25. Il s'agit de ce qui suit :

- environ 5 organismes ou institutions financés ayant fourni du soutien à 189 clients des Premières Nations du Yukon ;
- environ 596 personnes ayant reçu du soutien continu en matière de gestion de cas pour retourner au travail ou obtenir un emploi.

Consultations auprès des intervenants

Le Yukon mobilise activement plusieurs intervenants, y compris au moyen d'une mobilisation individuelle. En 2024-25, les intervenants comprenaient :

- les Premières Nations
- les communautés de langue officielle en situation minoritaire
- les organismes représentant les employeurs
- les organismes représentant les travailleurs
- les personnes en situation de handicap
- les ministères du gouvernement du Yukon.

Initiative sur la capacité de la main-d'œuvre de la Première Nation des Tr'ondek Hwech'in

Le Yukon a contribué au financement d'un projet novateur de la Première Nation se trouvant à Dawson City. Le projet a été élaboré par la Première Nation des Tr'ondëk Hwëch'in (PNTH) qui en finance 70,0 % des coûts. Le projet de trois ans vise à renforcer la capacité des services sociaux, des services éducatifs et des services de ressources humaines de la Première Nation, ce qui permettrait d'améliorer les résultats des personnes qui souhaitent avancer dans l'atteinte de leurs objectifs professionnels et de renforcer la capacité de la Première Nation à pourvoir les postes vacants au sein du gouvernement.

Le côté innovant du projet serait celui de la création de 12 postes au sein du gouvernement de la Première Nation des Tr'ondek Hwech'in, visant les points forts, les compétences et l'expérience des participants. Le projet permet d'offrir des services complets, comme ceux de la gestion de cas pour 24 clients provenant d'écoles secondaires et d'universités. Quelque 50,0 % des participants occuperont un poste au sein du gouvernement, l'autre moitié devant recevoir de l'aide pour trouver d'autres occasions d'emploi ou de formation continue. À la fin du projet, la Première Nation élaborera un rapport sur les « pratiques exemplaires » qui guiderait d'autres Premières Nations dans le développement des capacités et appuierait la participation des Premières Nations du Yukon dans le développement de la main-d'œuvre.

Prestation de programmes et mesures de soutien pour les participants

Cette section donne un aperçu des programmes et services de soutien financiers offerts en vertu de l'EDMT. Elle comprend des détails précis sur les programmes/services disponibles, leur durée de financement et le soutien supplémentaire offert aux participants. Le but est de démontrer la façon dont ces programmes et initiatives s'harmonisent aux priorités fédérales et provinciales, en plus de favoriser l'intégration sur le marché du travail.

Programme	Croissance PLUS : Aide financière aux organismes
Dépenses	2 797 373 \$ (88,1 %)
Description	Il s'agit d'aide financière aux organismes pour renforcer le marché du travail aux termes des activités suivantes : • offre de soutien aux particuliers, • offre de soutien aux employeurs, • exécution de projets permettant de jumeler les employeurs avec les chercheurs d'emploi, • coordination d'aide financière à la formation visant les collectivités ou les secteurs. Programmes : • Services d'aide à l'emploi (SAE) (Croissance PLUS), • Partenariats du marché du travail (PMT) (Croissance PLUS), • Projets Compétences pour réussir (Croissance PLUS – les participants sont des « participants assurés »), • Recherche et innovation (R et I) (Croissance PLUS – projets)
Groupes de clients ciblés	• Organismes offrant des services et du soutien aux employeurs et aux particuliers • Organismes offrant de l'information et de l'expertise pour renforcer le marché du travail
Prestations et résultats attendus	Maintenir les services et le soutien offerts aux employeurs et aux particuliers afin de tirer des avantages et d'obtenir les résultats escomptés du côté des membres des groupes en quête d'équité sur le marché du travail au Yukon (p. ex., membres des Premières Nations, jeunes, travailleurs âgés, personnes en situation de handicap, femmes dans les métiers et la technologie, nouveaux arrivants dans les secteurs professionnels au Yukon). Des 596 personnes qui ont participé aux programmes d'aide à l'emploi, 271 ont décroché un emploi au cours de l'exercice.

Programme	Dotation PLUS : Aide financière aux employeurs
Dépenses	6 129 \$ (0,2 %)
Description	Renforcer le marché du travail en finançant les employeurs dans les buts suivants : • trouver, embaucher et garder en poste du personnel qui convient aux employeurs ; • former le personnel actuel ou nouvellement embauché pour répondre aux besoins de l'employeur ; • créer des soutiens en milieu de travail pour répondre aux besoins du personnel ; • améliorer les compétences et les pratiques des employeurs en matière de ressources humaines ; • obtenir de l'information sur le marché du travail et l'utiliser efficacement ; • entrer en contact avec d'autres employeurs pour trouver du personnel et le maintenir en poste. Programmes : • Subventions salariales ciblées (SSC) (Dotation PLUS) ; • Formation parrainée par l'employeur (Dotation PLUS – les stagiaires sont des « participants assurés »).
Groupes de clients ciblés	Il s'agit d'employeurs du Yukon, et d'employeurs qui forment, embauchent et maintiennent en poste des personnes, avec des incitatifs particuliers pour les employeurs ciblant les groupes en quête d'équité au Yukon. Secteurs prioritaires : services de la santé, services alimentaires, commerce de détail, métiers de la construction, tourisme.
Prestations et résultats attendus	• Participation accrue de l'employeur dans la formation, l'embauche et le maintien en poste d'employés. • Emploi accru ou maintenu dans les secteurs des services alimentaires, le commerce de détail, le tourisme et l'hôtellerie, ainsi qu'un renforcement démontrable des compétences en milieu de travail des participants. Quelque 29 personnes ont suivi de la formation en cours d'emploi ou ont acquis de l'expérience professionnelle chez 15 employeurs. • Des 29 personnes, 6 ont décroché un nouvel emploi, 11 ont conservé l'emploi qu'elles auraient autrement perdu, et 12 ont acquis des

	compétences ou de l'expérience pour progresser dans leur emploi, passer à un autre emploi ou à un meilleur emploi.

Programme	Carrière PLUS : Aide financière aux particuliers (offerte par le ministère de l'Éducation)
Dépenses	370 401 \$ (11,7 %)
Description	Il s'agit de financement offert aux particuliers pour les aider à : • avancer dans l'atteinte de leurs objectifs de travail ou d'apprentissage ; • développer les compétences de base et de littératie ; • améliorer leurs compétences et expériences en milieu de travail, y compris au moyen de l'apprentissage ; • obtenir du soutien en milieu de travail ou en matière d'apprentissage ; • explorer les occasions de travail indépendant. Programmes : • Développement des compétences : régulier (DC-R) • Développement des compétences : apprentis (DC-A)
Groupes de clients ciblés	Les personnes qui ont besoin d'aide et du soutien pour atteindre leurs objectifs sur le marché du travail.
Prestations et résultats attendus	Quelque 218 personnes ont terminé les activités financées directement, renforcé leurs compétences de base et professionnelles et progressé vers l'attente de leurs objectifs sur le marché du travail.

3.2.12 Territoires du Nord-Ouest

Faits saillants relatifs au PEMS

Tableau 3.2.12.1: Territoires du Nord-Ouest, 2024-25, clients servis et proportion relative selon le type de client

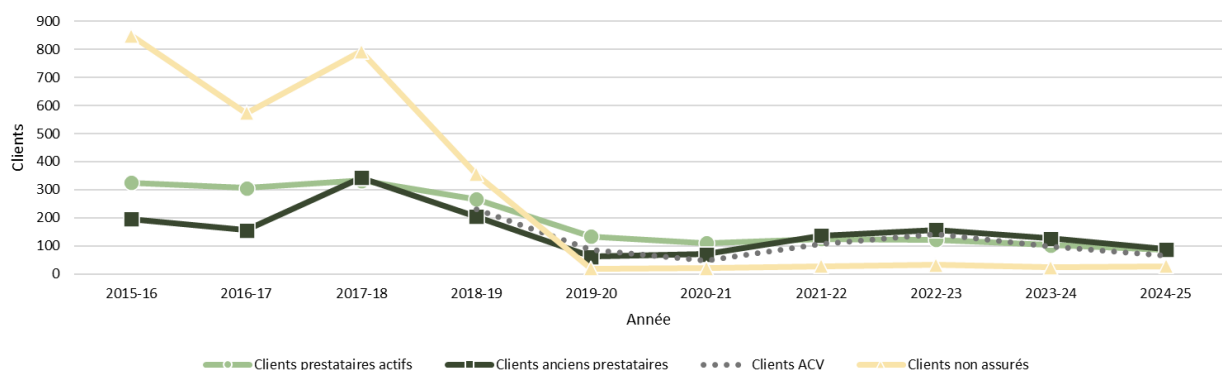
Indicateur	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Total
Clients servis	87	88	64	27	266
Proportion du total	32,7 %	33,1 %	24,1 %	10,2 %	100,0 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.12.1: Territoires du Nord-Ouest, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.12.2: Territoires du Nord-Ouest, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client

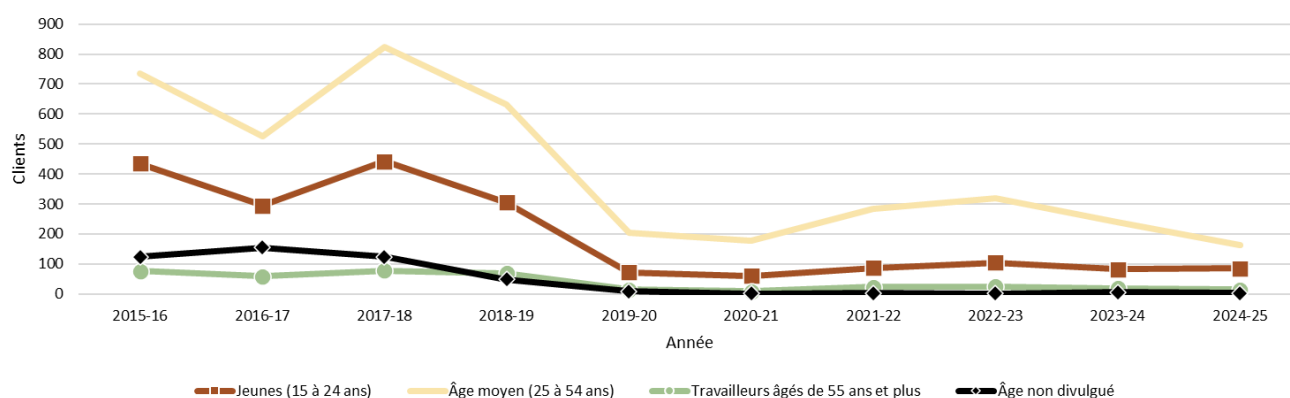
Année	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés
2015-16	23,7 %	14,2 %	s.o.	62,0 %
2016-17	29,6 %	15,1 %	s.o.	54,0 %
2017-18	22,7 %	23,3 %	s.o.	54,0 %
2018-19	25,2 %	19,4 %	21,7 %	33,6 %
2019-20	44,8 %	28,2 %	19,4 %	6,4 %
2020-21	44,4 %	20,4 %	28,4 %	8,1 %
2021-22	31,5 %	34,8 %	26,9 %	6,9 %
2022-23	26,9 %	34,9 %	31,3 %	6,9 %
2023-24	29,4 %	36,3 %	27,7 %	6,6 %
2024-25	32,7 %	33,1 %	24,1 %	10,2 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.12.2: Territoires du Nord-Ouest, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon l'âge des clients



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.12.3: Territoires du Nord-Ouest, 2015-16 à 2024-25, proportion relative de clients selon l'âge des clients

Année	Jeunes (15 à 24 ans)	Âge moyen (25 à 54 ans)	Travailleurs âgés de 55 ans et plus	Âge non divulgué ²
2015-16	31,8 %	53,7 %	5,6 %	9,0 %
2016-17	28,5 %	50,8 %	5,7 %	15,0 %
2017-18	30,2 %	56,2 %	5,3 %	8,4 %
2018-19	28,9 %	59,9 %	6,5 %	4,6 %
2019-20	24,1 %	68,2 %	5,0 %	2,7 %
2020-21	24,2 %	71,8 %	3,6 %	0,4 %
2021-22	21,8 %	71,8 %	5,8 %	0,5 %
2022-23	23,3 %	71,1 %	5,3 %	0,2 %
2023-24	23,9 %	68,9 %	5,5 %	1,7 %
2024-25	32,0 %	61,7 %	5,3 %	1,1 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.12.4: Territoires du Nord-Ouest, 2024-25, faits saillants relatifs aux services fournis selon le type de service

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	183	-17,2 %	42,5 %	+1,3
Mesures de soutien	248	-21,5 %	57,5 %	-1,3
Total des services	431	-19,7 %	100,0 %	s.o.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Tableau 3.2.12.5: Territoires du Nord-Ouest, 2024-25, services fournis selon le type de service

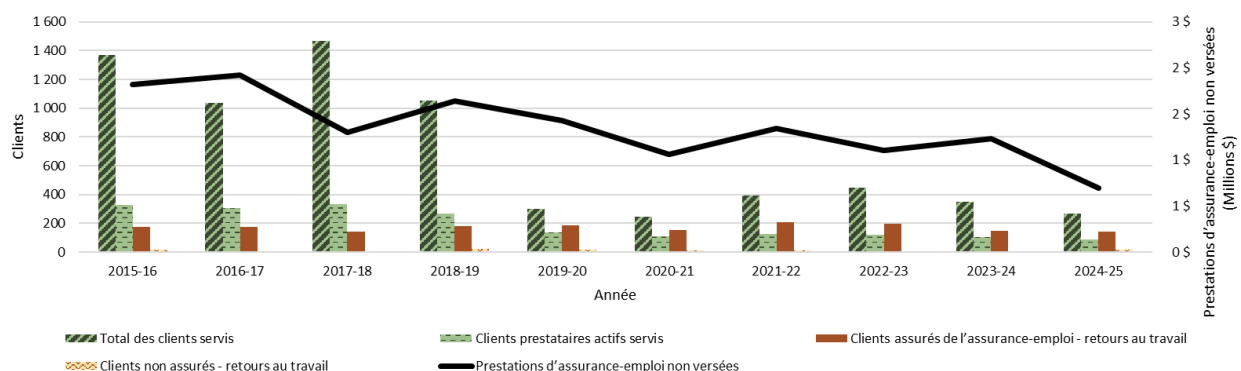
Type de service	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	4	-85,7 %	467 804 \$	-63,3 %
Travail indépendant	7	-22,7 %	306 723 \$	-12,4 %
Partenariats pour la création d'emplois	s.o.	s.o.	145 000 \$	s.o.
Développement des compétences – régulier	79	-12,2 %	773 529 \$	+72,7 %
Développement des compétences – apprentis	93	-1,1 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Prestations d'emploiTotal des prestations d'emploi	183	-17,2 %	1 693 056 \$	-18,3 %
Services d'emploi	0	-100,0 %	1 276 473 \$	+42,5 %
Counseling individuel	248	-21,0 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail	s.o.	s.o.	98 375 \$	-54,0 %
Recherche et innovation	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Mesures de soutienTotal des mesures de soutien	248	-21,5 %	1 374 848 \$	+23,9 %
Total des PEMS	431	-19,7 %	3 067 904 \$	-3,6 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.12.3: Territoires du Nord-Ouest, 2015-16 à 2024-25, indicateurs de rendement clés



Remarques :

¹ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

² La volatilité des prestations d'assurance-emploi non versées entre 2021-22 et 2022-23 est liée à la rapidité de la reprise du marché du travail, qui a permis à de nombreux Canadiens de retourner au travail avant d'avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

³ Les retours au travail déclarés par les personnes assurées au titre de l'assurance-emploi comprennent les prestataires actifs, les anciens prestataires et les clients ACV.

⁴ Le « nombre total de clients servis » désigne le nombre de clients assurés au titre de l'assurance-emploi (prestataires actifs, anciens prestataires et clients ACV) et de clients non assuré.

⁵ Les données historiques ont été ajustées pour améliorer l'exactitude.

Contexte du marché du travail

En 2024-25, les Territoires du Nord-Ouest se sont retrouvés aux prises avec le défi d'un marché du travail serré et des disparités remarquables entre les petites communautés et les grands centres régionaux ou la capitale. Alors que Yellowknife et la région de la capitale ont connu de faibles taux de chômage en raison de niveaux d'emploi plus élevés, les communautés plus petites ont éprouvé de la difficulté avec des taux de chômage plus élevés, en raison de possibilités d'emploi locales limitées. L'emploi a diminué de la façon la plus importante du côté de l'information, de la culture et des loisirs, des services éducatifs et de la construction⁹³, ce qui a mis en évidence le besoin de stratégies de perfectionnement de la main-d'œuvre et de recrutement ciblé.

Le taux de chômage des personnes âgées de 15 ans et plus dans les Territoires du Nord-Ouest se chiffrait à 5,8 % en 2024 par rapport à 6,0 % en 2023. À titre de comparaison, le taux de chômage du Canada a atteint 6,3 % en 2024 par rapport à 5,4 % en 2023⁹⁴. En 2025 (1^{er} avril 2024 – au 31 mars 2025), les territoires comptaient la moyenne de 1 300 chômeurs^{95,96}.

Les besoins du marché du travail des Territoires du Nord-Ouest vont de celui des compétences essentielles à celui du perfectionnement des compétences techniques et professionnelles avancées. Bon nombre de chercheurs d'emploi sont aux prises avec d'importants obstacles à l'emploi, comme celui du manque d'un diplôme d'études secondaires ou de l'équivalent. Les projections indiquent dans les 20 prochaines années, la plupart des emplois exigeraient d'avoir fait des études postsecondaires. Pour relever ces défis, les Territoires du Nord-Ouest mettent à profit le financement de l'EDMT afin d'offrir des programmes et services ciblés qui visent à accroître l'activité sur le marché du travail, tout particulièrement chez les personnes qui ne sont actuellement pas dans la main-d'œuvre ou celles qui envisagent de la réintégrer.

Entente Canada-Territoires du Nord-Ouest sur le développement du marché du travail

En 2024-25, les Territoires du Nord-Ouest ont reçu environ 4,5 millions de dollars aux termes de l'EDMT, ce qui a permis d'aider quelque 260 clients. Dans les six mois après avoir reçu la formation et le soutien à l'emploi, environ 64,4 % des clients prestataires actifs servis ont décroché un emploi, ce qui a donné lieu à quelque 695 000 \$ en prestations d'assurance-emploi non versées.

Par exemple, les territoires ont financé des services d'aide à l'emploi, soit des services cibles d'orientation de carrière et d'aide à l'emploi permettant de répondre à des besoins particuliers et d'élargir la prestation de services dans les régions. Les activités admissibles comprenaient celles des programmes d'éducation et de formation qui ont permis aux participants de se préparer pour trouver un emploi et le conserver. Quelque 10 675 clients ont profité du programme en 2024-25. Toutefois, des bureaux régionaux n'ont pas pu recueillir des données fiables de leurs partenaires communautaires.

⁹³ Newstats, NWT Bureau of Statistics – Labour Force Activity (en anglais seulement)

⁹⁴ Statistique Canada (janvier 2026). [Analyse économique - Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut : 2024](#)

⁹⁵ Statistique Canada (janvier 2026). [Postes vacants, employés salariés et taux de postes vacants selon les provinces et territoires, données mensuelles non désaisonnalisées](#)

⁹⁶ Statsnwt (janvier 2026). [Unemployed, Seasonally Unadjusted \(Labour Force Characteristics\)](#) (en anglais seulement)

Groupes désignés et/ou sous représentés

Les Territoires du Nord-Ouest ont livré des programmes aux termes de l'EDMT pour favoriser une plus forte participation patronale dans les activités de formation et veiller à une meilleure harmonisation des compétences avec les offres d'emploi. Ces programmes et services ciblent en particulier les groupes -sous-représentés. Par exemple, le financement de la *Strategic Workforce Initiative* a permis au Conseil de développement économique des Territoires du Nord-Ouest (CDÉTNO) d'embaucher des « éclaireurs/navigateurs clients ». Les navigateurs clients travailleraient à partir de Yellowknife, mais ils se rendraient dans les régions de *South Slave* et d'*Inuvik* pour rencontrer des clients (particuliers et employeurs) afin d'aider les nouveaux arrivants.

Consultations auprès des intervenants

En 2024-25, les Territoires du Nord-Ouest ont continué de mobiliser les intervenants au moyen des centres de services régionaux. Les séances de mobilisation portaient sur les programmes du marché du travail appuyés par l'EDMT et comprenaient des intervenants comme des fonctionnaires d'autres ministères, des représentants d'employeurs locaux, des représentants d'organismes communautaires et non gouvernementaux, des représentants de gouvernements et organismes autochtones.

Les processus de consultations étaient personnalisés afin d'aborder les circonstances uniques de chaque région. Les principaux thèmes qui sont ressortis des consultations comprennent :

- se concentrer sur les projets régionaux et les besoins de formation locaux ;
- prévoir la formation de la main-d'œuvre ;
- mettre en évidence d'autres programmes de financement offerts aux particuliers, aux employeurs et aux communautés ;
- aborder les défis avec lesquels se retrouvent aux prises les membres des communautés qui doivent se déplacer loin de chez eux pour suivre des programmes de formation et de développement des compétences ;
- offrir des services de soutien ciblé, comme de celui de soutien financier.

Retour sur le marché du travail et aide aux personnes dans le besoin

Une initiative à *Inuvik*, soit dans la ville de Beaufort-Delta dans les Territoires du Nord-Ouest, *Inuvik Works* a été lancée pour aider les gens qui ne sont pas sur le marché du travail local à y retourner, en leur offrant du soutien, le cas échéant. Inactive depuis plusieurs années, l'initiative a été relancée, de concert avec un magasin d'occasion connexe. « La mesure permet de répondre à un besoin de longue date de la ville », a déclaré un conseiller municipal. « Elle permet de donner de l'espoir et d'offrir une autre source d'emploi aux membres de plusieurs populations de la communauté, qu'ils soient au chômage ou qu'ils ne répondent pas à certaines des conditions pour travailler dans d'autres régions », a déclaré un résident de la région.

Prestation de programmes et mesures de soutien pour les participants

La présente section donne un aperçu des programmes et services de soutien financier particuliers offerts dans le cadre de l'EDMT. Elle comprend des détails précis sur les initiatives/programmes qui sont offerts, leur durée, le financement connexe et les mesures de soutien supplémentaires offertes aux clients. Le but est de démontrer la façon dont ces initiatives/programmes s'harmonisent aux priorités fédérales et provinciales, en plus de favoriser l'intégration sur le marché du travail.

Programme	Programme de perfectionnement des compétences
Dépenses	911 000 \$ (28,3 %)
Description	Le Programme de perfectionnement des compétences (PPC) offre du soutien aux personnes admissibles pour les aider à participer aux activités de formation pour mettre à niveau ou perfectionner leurs compétences essentielles améliorant l'employabilité. Les activités admissibles comprennent celles des programmes d'éducation et de formation qui mènent à l'intégration du marché du travail. Elles peuvent comprendre du recyclage scolaire, des aptitudes à la vie quotidienne, des programmes d'employabilité, des cours de formation préalable à l'emploi, des programmes de formation propres aux compétences et des programmes d'études postsecondaires. Les interventions du PPC peuvent être appuyées dans le cadre de l'EDMT ou de l'EDMO. • Dehcho : formation technique, formation de conducteurs d'équipement lourd, formation préparatoire à l'exercice d'un métier, perfectionnement scolaire, formation de conducteurs, programme de certification en matière de sécurité, activités de dernières années menant à l'obtention d'un certificat et diplôme, • North Slave : formation technique d'apprentis, formation de conducteurs (catégorie 3), formation en santé et sécurité au travail, formation en environnement, • South Slave : formation technique d'apprentis, gestion des affaires, formation de conducteurs d'équipement lourd, formation d'opérateurs de tronçonneuse, formation de conducteurs, formation dans l'industrie du service, • Beaufort-Delta : formation technique d'apprentis, formation de conducteurs (plusieurs catégories), formation dans le domaine de l'infrastructure, formation préparatoire à l'exercice d'un métier, programmes de formation continue, programmes particuliers menant à un diplôme ou certificat,

	• Sahtu : formation technique d'apprentis.
Groupes de clients ciblés	• Dehcho : apprentis, chômeurs, personnes en situation de handicap, préapprentis, femmes, apprentis (Programme d'apprentissage des écoles du Nord), • North Slave : apprentis, employeurs, chercheurs d'emploi, travailleurs touchés par la fermeture de mines, • South Slave : apprentis, personnes admissibles à l'assurance-emploi, demandeurs actifs, chômeurs, personnes en situation de handicap, • Beaufort-Delta : étudiants (Programme d'apprentissage des écoles du Nord), apprentis actifs, conducteurs (programmes de formation), jeunes, personnes diplômées, clients bénéficiaires d'aide au revenu, personnes en situation de handicap, étudiants du niveau postsecondaire, • Sahtu : étudiants et apprentis (Programme d'apprentissage des écoles du Nord).
Prestations et résultats attendus	Quelque 143 personnes devraient bénéficier du programme.

Programme	Travail indépendant
Dépenses	307 000 \$ (9,5 %)
Description	Le programme Travail indépendant aide les clients admissibles en leur offrant des occasions de lancer de petites entreprises. Le programme leur offre du soutien pour évaluer leur concept d'affaires, leurs qualités personnelles, les enjeux familiaux, les risques financiers ainsi que les ressources disponibles ou requises pour réussir. Les agents de perfectionnement professionnel des centres de service régionaux du ministère de l'Éducation, Culture et Formation gèrent les activités des interventions du Programme de démarrage d'entreprise. L'EDMT ou l'EDMO peut appuyer les activités des interventions. • Dehcho : métiers, arts et artisanat, tourisme, transport, hôtellerie, • North Slave : compagnons d'apprentissage qui lancent une nouvelle entreprise liée à leurs métiers. Autres activités liées aux services automobiles, au transport, à l'immobilier, aux communications, à la comptabilité. • South Slave : services alimentaires, services d'entretien de pelouses, services de comptabilité, coupe de cheveux, etc. • Beaufort-Delta : garde d'enfants, réparation de petits moteurs, hôtellerie, construction, arts et métiers, services alimentaires, démarrage d'une nouvelle entreprise, commerce de détail. • Sahtu : soutien aux entrepreneurs éventuels pour qu'ils réalisent leur potentiel.
Groupes de clients ciblés	• Dehcho : chômeurs, personnes admissibles à l'assurance-emploi, clients ACV, demandeurs actifs, travailleurs indépendants, • North Slave : chômeurs, personnes admissibles à l'assurance-emploi, clients ACV, demandeurs actifs, travailleurs indépendants, compagnons, clients à la retraite, • South Slave : chômeurs, personnes admissibles à l'assurance-emploi, clients ACV, demandeurs actifs, travailleurs indépendants, diplômés postsecondaires, compagnons titulaires/non titulaires d'un certificat du Sceau rouge, • Beaufort-Delta : chômeurs, personnes admissibles à l'assurance-emploi, clients ACV, demandeurs actifs, travailleurs indépendants, diplômés postsecondaires,

	• Sahtu : chômeurs, personnes admissibles à l'assurance-emploi, clients ACV, demandeurs actifs, travailleurs indépendants.
Prestations et résultats attendus	Quelque 21 personnes devraient bénéficier du programme.

Programme	Programme de subventions salariales
Dépenses	467 000 \$ (14,5 %)
Description	Le Programme de subventions salariales (PSS) offre du financement aux employeurs pour former et embaucher les résidents des territoires. Le programme vise à permettre d’offrir des occasions de formation et d’acquisition d’expérience professionnelle permettant aux clients d’occuper de bons emplois à long terme. L’EDMT ou l’EDMO peut appuyer les projets du programme. • Dehcho : petites entreprises, commerce de détail, stages au sein du gouvernement communautaire, • North Slave : petits employeurs, employeurs du domaine de la production de cannabis, agence de voyages, domaines du spectacle et de la sécurité, organismes sans but lucratif, domaine des salons de coiffure, communications, cafés, <i>Aircraft Maintenance Engineer Schools North Apprenticeship Program</i>, • South Slave : industrie des métiers, démarrage de petites entreprises, garderies, gouvernements autochtones, organismes à but non lucratif, • Beaufort-Delta : gouvernements communautaires, organismes autochtones, petites entreprises, commerce de détail, industrie, organismes à but non lucratif, • Sahtu : construction, transport, administration, service à la clientèle
Groupes de clients ciblés	• petits employeurs, industrie des communications, du tourisme, de la construction, de la comptabilité • entrées nouvelles et existantes dans la population active • personnes admissibles à l’assurance-emploi, clients ACV, demandeurs actifs, travailleurs indépendants • gouvernements autochtones, organismes à but non lucratif, gouvernements municipaux, ONG
Prestations et résultats attendus	Quelque 29 personnes devraient bénéficier du programme.

Programme	Programme de formation des employés
Dépenses	15 400 \$ (0,5 %)
Description	Le Programme de formation des employés (PFE) aide les employeurs, qui ont embauché des employés de manière proactive en prévision des besoins en main-d'œuvre, à compenser les coûts des activités de formation. Il peut aider les employeurs qui ont besoin d'employés devant améliorer leurs compétences en raison des changements économique, technologique ou organisationnel. De plus, le programme peut aider les personnes sous-employées ou employées qui ont besoin de formation pour conserver leur emploi actuel ou être promues ou mutées à un autre emploi ou à un meilleur emploi. Le PFE peut servir de concert avec le Programme de subventions salariales (PSS) à compenser les coûts de la formation d'employés. Les demandes du programme sont principalement appuyées dans le cadre de l'EDMO. Si elles sont utilisées de concert avec le PSS, l'appui peut également être fourni aux termes de l'EDMT. • Dehcho : construction, tenue de livres/comptabilité, formation de conducteur, formation en gestion, administration de bureau, administration des affaires, • North Slave : industrie du cannabis, programme de formation des formateurs, formation en informatique de base pour les aînés, • South Slave : bureaux du conseil de bande, Premières Nations, petits employeurs, industrie des communications, tourisme, construction, formation préparatoire à l'exercice d'un métier, mines, tenue de livres/comptabilité, • Beaufort-Delta : gouvernements communautaires, organismes autochtones, petites entreprises, commerce de détail, industrie, organismes à but non lucratif, • Sahtu : <i>K'asho Got'ine Charter Community – One; Deline Got'ine Government – One; Hamlet of Tulita – One.</i>
Groupes de clients ciblés	• Petits employeurs, industrie des communications, tourisme, construction, comptabilité • Participants existants et nouveaux à la population active • Personnes admissibles à l'assurance-emploi, clients ACV, demandeurs actifs, travailleurs indépendants

	Gouvernements municipaux, organismes autochtones, organismes à but non lucratif (<i>South Slave</i>)
Prestations et résultats attendus	Quelque deux personnes devraient bénéficier du programme.

Programme	Services d'aide à l'emploi
Dépenses	1 277 000 \$ (39,6 %)
Description	Les Services d'aide à l'emploi (SAE) permettent aux centres de services régionaux du ministère de l'Éducation, Culture et Formation de fournir de l'aide professionnelle et à l'emploi ciblée pour répondre aux besoins locaux particuliers et élargir la prestation de services dans les régions. Les SAE permettent de combler les lacunes dans les services et visent à aider les personnes à se préparer pour le marché de l'emploi, à trouver du travail ou à conserver leur emploi par l'entremise d'organisations tierces. Les activités des SAE peuvent être appuyées dans le cadre de l'EDMT ou l'EDMO. • Dehcho : représentants du développement de carrière des bureaux de placement ou des bureaux du conseil de bande pour aider à préparer des CV, faire des demandes d'emploi, remplir un formulaire de demande de financement, etc. • North Slave : organismes à but non lucratif, services de spécialistes des milieux d'affaires aux clients travailleurs indépendants et organismes autochtones, • South Slave : coordonnateurs de l'emploi dans les communautaires, personnes en situation de handicap, services d'emplois en français et organismes à but non lucratif, • Beaufort-Delta : gouvernements autochtones, gouvernements municipaux, organismes à but non lucratif, • Sahtu : services d'orientation professionnelle aux résidents de la communauté.
Groupes de clients ciblés	• Chômeurs • Participants existants et nouveaux à la population active • Personnes admissibles à l'assurance-emploi, clients ACV, demandeurs actifs, travailleurs indépendants • Clients ayant besoin d'aide dans la rédaction de CV, la recherche d'emploi, etc.
Prestations et résultats attendus	Quelque 10 300 clients devraient bénéficier du programme.

Programme	Initiatives stratégiques pour la main-d'œuvre
Dépenses	98 300 \$ (3,1 %)
Description	Les Initiatives stratégiques pour la main-d'œuvre aident les partenaires communautaires à lancer des activités du marché du travail qui favorisent le développement de la main-d'œuvre, le réaménagement des effectifs et la bonne planification des ressources humaines. Les activités doivent porter sur un besoin du marché du travail de la communauté, et elles peuvent comprendre de cerner les tendances économiques, d'adopter des stratégies et de lancer des projets pour avoir une main-d'œuvre locale réactive. Les projets peuvent être appuyés dans le cadre de l'EDMT ou l'EDMO. Il s'agit d'offrir du soutien financier pour aider les autorités communautaires désignées (ACD) avec la création de plans communautaires pour le développement du marché du travail, les gouvernements et organismes autochtones avec la recherche sur le marché du travail, et appuyer d'autres initiatives régionales de la main-d'œuvre, y compris le <i>North Slave Regional Training Partnership and Hub</i>, et le soutien à la Société de formation aux métiers des mines des TNO.
Groupes de clients ciblés	• Dehcho : autorités communautaires désignées, • North Slave : communautés de <i>North Slave</i> pour élaborer des plans stratégiques quinquennaux pour le Programme de soutien à l'emploi dans les petites collectivités, • South Slave : autorités communautaires désignées, • Beaufort-Delta : partenariats régionaux de formation, gouvernements autochtones, autorités communautaires désignées, • Sahtu : aucun projet prévu, • Siège social : fournisseurs de services d'établissement des immigrants à l'appui du Programme fédéral d'établissement et intégration dans les communautés francophones en situation minoritaire. Les engagements du Programme des candidats des Territoires du Nord-Ouest devant étayer le nouveau programme en 2026 et au-delà.
Prestations et résultats attendus	Neuf autorités communautaires désignées auront du financement pour élaborer des plans de développement du marché du travail communautaire, sans oublier le fait qu'un comité recevra du financement pour participer à une initiative de planification stratégique.

Programme	Partenariats pour la création d'emplois
Dépenses	145 000 \$ (4,5 %)
Description	Les Partenariats pour la création d'emplois (PCE) sont une initiative permettant d'offrir des occasions d'expérience professionnelle pour améliorer les perspectives d'emploi des clients. Ils permettent d'offrir du soutien aux organismes tiers pour mener des activités communautaires et régionales comprenant soit un élément d'expérience professionnelle ou une garantie d'emploi à la fin des projets. Les projets d'expérience professionnelle peuvent également comprendre un volet de développement de compétences. Le programme vise à aider les chômeurs qui doivent acquérir de l'expérience professionnelle (et suivre de la formation, le cas échéant) pour avoir de meilleures chances d'occuper de bons emplois à long terme. Les activités des projets peuvent être appuyées aux termes de l'EDMT ou l'EDMO. Domaine d'intérêt : • Dehcho : construction/métiers, projets d'infrastructure, programmes communautaires de protection contre les feux de forêt, • North Slave : aucun projet prévu, • South Slave : organismes à but non lucratif mettant l'accent sur le développement des compétences et l'obtention de certificats pour renforcer l'employabilité, • Beaufort-Delta : gouvernement gwich'in et gouvernement inuvialuit au niveau régional ou communautaire, industrie, organismes non gouvernementaux/à but non lucratif devant offrir du soutien financier supplémentaire visant un projet (<i>Inuvik Works</i> et le projet <i>Next to New</i>), • Sahtu : aucun projet prévu.
Groupes de clients ciblés	• Participants existants et nouveaux à la population active • Personnes admissibles à l'assurance-emploi, clients ACV, demandeurs actifs
Prestations et résultats attendus	(Nombre de particuliers/clients appuyés et nombre d'organismes signataires d'une entente de contribution) • Dehcho : 20 personnes, • North Slave : impossible de prévoir le nombre des clients qui seront appuyés,

	• South Slave : quelque six clients. Il y aurait des demandes de formation et de soutien du côté de participants existants et de nouveaux participants dans la pêche commerciale à <i>Great Slave</i>, ainsi de celui des conducteurs d'équipement lourd. • Beaufort-Delta : nombre possible de trois organismes pour cet exercice, • Sahtu : deux organismes signataires d'ententes de contribution.

3.2.13 Nunavut

Faits saillants relatifs au PEMS

Tableau 3.2.13.1: Nunavut, 2024-25, clients servis et proportion relative selon le type de client

Indicateur	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Type de client inconnu ²	Total
Clients servis	12	1	0	0	1 167	1 180
Proportion du total	1,0 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	98,9 %	100,0 %

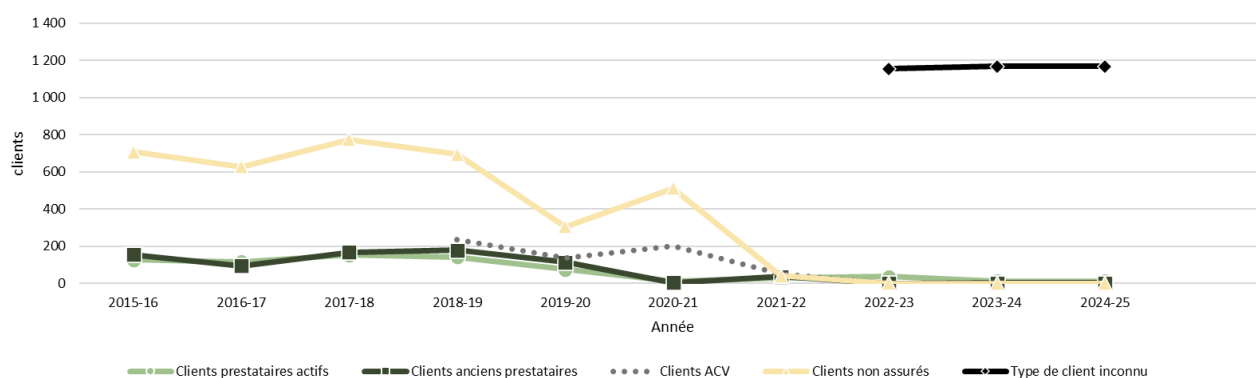
Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients dont les renseignements nécessaires (numéro d'assurance sociale) n'ont pas été déclarés se trouvent dans la catégorie « Type de client inconnu ».

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.13.1: Nunavut, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon le type de client



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients dont les renseignements nécessaires (numéro d'assurance sociale) n'ont pas été déclarés se trouvent dans la catégorie « Type de client inconnu ».

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes liées aux Autochtones.

Tableau 3.2.13.2: Nunavut, 2015-16 à 2024-25, proportion relative selon le type de client

Année	Clients prestataires actifs	Clients anciens prestataires	Clients ACV	Clients non assurés	Type de client inconnu ²
2015-16	12,8 %	15,6 %	s.o.	71,6 %	s.o.
2016-17	13,8 %	11,3 %	s.o.	74,9 %	s.o.
2017-18	14,0 %	15,4 %	s.o.	70,7 %	s.o.
2018-19	11,4 %	14,2 %	18,8 %	55,7 %	s.o.
2019-20	11,8 %	18,0 %	21,5 %	48,6 %	s.o.
2020-21	1,5 %	0,5 %	27,7 %	70,2 %	s.o.
2021-22	18,4 %	23,4 %	32,9 %	25,3 %	s.o.
2022-23	3,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	96,9 %
2023-24	1,0 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	98,9 %
2024-25	1,0 %	0,1 %	0,0 %	0,0 %	98,9 %

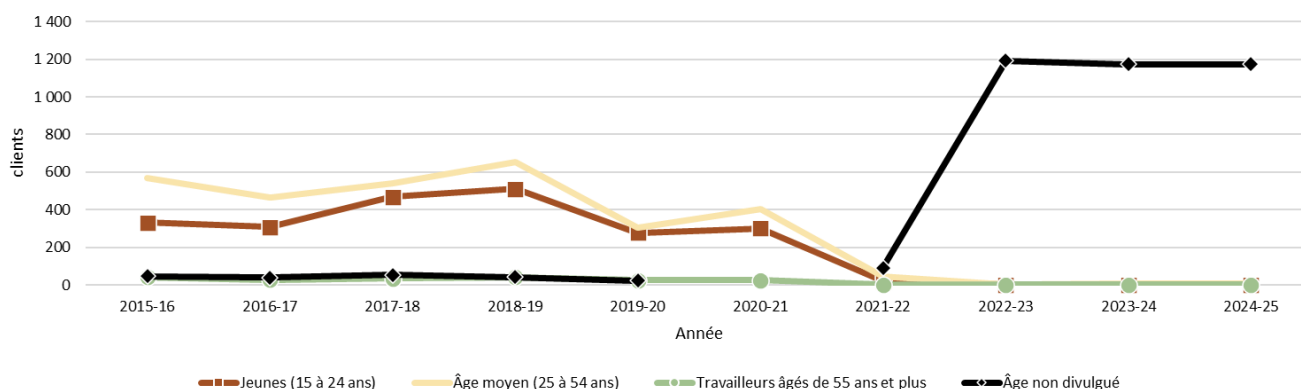
Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients dont les renseignements nécessaires (numéro d'assurance sociale) n'ont pas été déclarés se trouvent dans la catégorie « Type de client inconnu ».

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

Graphique 3.2.13.2: Nunavut, 2015-16 à 2024-25, clients servis selon l'âge des clients



Remarques :

¹ Ce graphique fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² La catégorie « Âge inconnu » fait état des clients dont la date de naissance n'a pas été déclarée.

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes liées aux Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.13.3: Nunavut, 2015-16 à 2024-25, proportion relative de clients selon l'âge des clients

Année	Jeunes (âgés de 15 à 24 ans)	Âge moyen (25 à 54 ans)	Clients âgés de 55 et plus	Âge non divulgué ²
2015-16	33,7 %	57,5 %	4,3 %	4,6 %
2016-17	36,6 %	55,5 %	3,3 %	4,5 %
2017-18	42,7 %	49,4 %	3,1 %	4,8 %
2018-19	41,0 %	52,3 %	3,4 %	3,4 %
2019-20	44,0 %	48,5 %	3,8 %	3,7 %
2020-21	41,2 %	55,5 %	3,3 %	s.o.
2021-22	12,7 %	29,7 %	0,6 %	57,0 %
2022-23	0,0 %	0,0 %	0,0 %	100,0 %
2023-24	0,1 %	0,5 %	0,0 %	99,4 %
2024-25	0,1 %	0,5 %	0,0 %	99,4 %

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

³ Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

⁴ Les clients apprentis étaient exclus de la ventilation par âge avant 2024-25. Depuis 2024-25, ils sont déclarés selon l'âge « connu », à moins que leur date de naissance ne soit invalide ou manquante.

Tableau 3.2.13.4: Nunavut, 2024-25, faits saillants relatifs aux services fournis selon le type de service

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	1 478	0,0 %	54,9 %	0,0
Mesures de soutien	1 214	0,0 %	45,1 %	0,0
Total des services	2 692	0,0 %	100,0 %	s.o.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

³ Les chiffres estimatifs de 2023-2024 ont servi pour 2024-2025.

Tableau 3.2.13.5: Nunavut, 2024-25, services fournis selon le type de service

Type de service	Services	Variation d'une année à l'autre	Dépenses	Variation d'une année à l'autre
Subventions salariales ciblées	28	0,0 %	272 333 \$	s.o.
Travail indépendant	0	s.o.	0 \$	s.o.
Partenariats pour la création d'emplois	0	s.o.	0 \$	s.o.
Développement des compétences – régulier	1 422	0,0 %	1 322 586 \$	s.o.
Développement des compétences – apprentis	28	0,0 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Suppléments de rémunération ciblés	0	s.o.	s.o.	s.o.
Prestations d'emploiTotal des prestations d'emploi	1 478	0,0 %	1 594 918 \$	s.o.
Services d'emploi	1 214	0,0 %	128 493 \$	s.o.
Counseling individuel	0	0,0 %	Incluses ci-dessus	Incluses ci-dessus
Partenariats du marché du travail	s.o.	s.o.	1 279 732 \$	s.o.
Recherche et innovation	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Mesures de soutienTotal des mesures de soutien	1 214	0,0 %	1 408 226 \$	s.o.
Total des PEMS	2 692	0,0 %	3 003 144 \$	s.o.

Remarques :

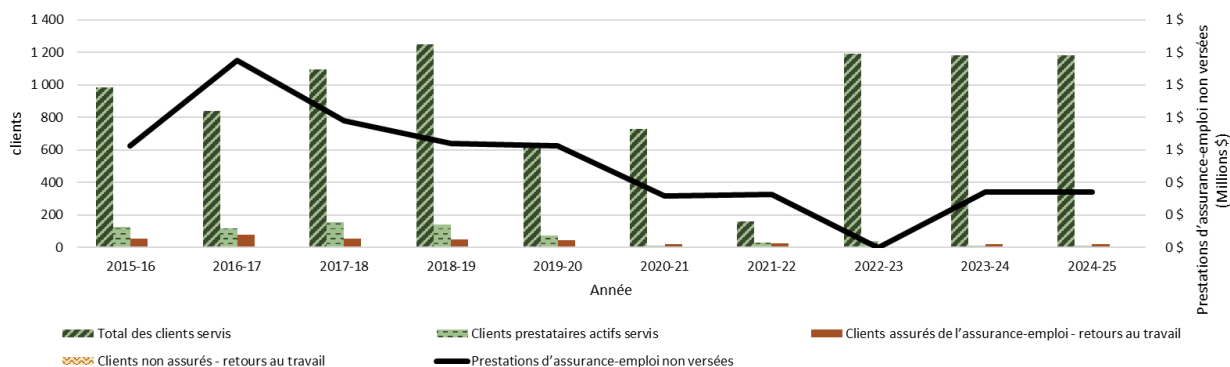
¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

³ Les chiffres estimatifs de 2023-2024 ont servi pour 2024-2025.

⁴ Les totaux financiers dans le RCE sont basés sur les rapports finalisés fournis par les PT. Au moment de la publication, les états financiers finaux audités pour le Nunavut n'avaient pas été reçus. Par conséquent, les dépenses pour ces administrations sont basées sur des rapports provisoires ou sur les états financiers de l'année précédente.

Graphique 3.2.13.3: Nunavut, 2015-16 à 2024-25, indicateurs de rendement clés



Remarques :

¹ Ce graphique exclut les données pancanadiennes sur les Autochtones.

² La volatilité des prestations d'assurance-emploi non versées entre 2021-22 et 2022-23 est liée à la rapidité de la reprise du marché du travail, qui a permis à de nombreux Canadiens de retourner au travail avant d'avoir épuisé leurs prestations d'assurance-emploi.

³ Le nombre de clients assurés de l'assurance-emploi qui retournent au travail comprend celui des clients prestataires actifs, des clients anciens prestataires et des clients ACV.

⁴ Le « Total des clients servis » correspond au nombre des clients assurés de l'assurance-emploi qui ont été servis (clients prestataires actifs, clients anciens prestataires, clients ACV) et à celui des clients non assurés.

⁵ Les données historiques ont été ajustées pour améliorer l'exactitude.

Contexte du marché du travail

En 2024-25, le taux de chômage du Nunavut était l'un des plus importants au pays, à 8,5 %⁹⁷. Toutefois, il s'agissait d'une baisse de 4,4 % par rapport au taux de l'année précédente⁹⁸. Bien que fortement supérieure à la moyenne nationale de 6,3 %⁹⁹, la situation indiquerait la poursuite de la stabilité du marché du travail.

Grâce à l'Entente Canada-Nunavut sur le développement du marché du travail, le territoire a amélioré les programmes de formation et d'employabilité pour les chercheurs d'emploi et les employeurs, en mettant l'accent sur l'augmentation de l'activité sur le marché du travail et la réduction des écarts de compétences. Ces initiatives visent à mieux harmoniser la main-d'œuvre locale aux besoins de l'industrie et à contribuer à de meilleurs résultats d'emploi dans les années à venir.

Les perspectives du marché du travail du Nunavut devraient s'améliorer davantage, en raison du financement supplémentaire de tous les ordres de gouvernement pour les projets liés à l'infrastructure et à d'autres initiatives de développement économique, ce qui aidera à créer plus d'emploi pour les résidents¹⁰⁰.

Entente Canada-Nunavut sur le développement du marché du travail

En 2024-25, le Nunavut a reçu quelque 3,8 millions de dollars aux termes de l'EDMT, ce qui lui a permis d'aider environ 1 200 clients¹⁰¹, donnant ainsi lieu à près de 338 000 \$ d'économies en prestations d'assurance-emploi non versées.

En 2024-25, le financement de l'EDMT a appuyé la prestation de programmes et services, y compris :

- de la formation ;
- des services de perfectionnement des compétences;
- des services de soutien à l'emploi ;
- des services d'orientation professionnelle ;
- des services d'aide à la recherche d'emploi.

Par exemple, le Programme d'aide à la formation professionnelle a offert des occasions d'expérience de travail, de formation et de développement des compétences aux chercheurs d'emploi. Il a offert des subventions salariales aux employeurs, couvrant jusqu'à 16,0 % de la rémunération horaire (maximum de 15 \$ l'heure), visant les participants admissibles dans les secteurs public, privé et à but non lucratif, pour les aider à décrocher d'éventuels emplois permanents. Pour les personnes en situation de handicap, les subventions couvraient 90,0 % de la rémunération, soit jusqu'à 40 heures par semaine. En

⁹⁷ Statistique Canada (octobre 2025). Caractéristiques de la population active selon le territoire, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées

⁹⁸ Statistique Canada (octobre 2025). Caractéristiques de la population active selon le territoire, moyennes mobiles de trois mois, données désaisonnalisées et non désaisonnalisées (5 derniers mois)

⁹⁹ Statistique Canada (octobre 2025). Taux de chômage, taux d'activité et taux d'emploi selon le niveau de scolarité atteint, données annuelles

¹⁰⁰ Guichet-Emplois (octobre 2025). Analyse économique - Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut : 2024

¹⁰¹ Les données relatives aux EDMT pour le Nunavut sont des estimations. Certaines ventilations de données relatives aux EDMT pour le Nunavut ne sont pas disponibles.

tout, 16 clients ont bénéficié du programme, profitant ainsi d'occasions de formation professionnelle, de services de mentorat et d'occasions d'acquisition d'expérience pratique pour améliorer leur employabilité.

Groupes désignés et sous-représentés

Aux termes de l'EDMT, le Nunavut a continué d'offrir des programmes pour appuyer les membres des groupes sous-représentés en 2024-25. Les programmes ciblant l'accès au marché du travail ont permis de financer des employeurs, des établissements, des fournisseurs de formation, des organismes communautaires et des organismes inuits pour offrir de la formation visant l'intégration de professions et l'acquisition de compétences recherchées. Le programme a aidé 1 180 clients, la priorité étant accordée aux organismes du Nunavut ciblant les membres des groupes sous-représentés comme :

- les personnes en situation de handicap ;
- les jeunes à risque ;
- les personnes aux prises avec de nombreux obstacles à l'emploi ;
- les chômeurs, les personnes sous-employées ou les chômeurs chroniques.

De plus, en 2024-25, le Nunavut a aidé les jeunes de 18 à 30 ans dans le cadre du programme *Hamlets Employing Youth (HEY)*, lequel a permis d'offrir de bonnes occasions d'expérience professionnelle, de formation professionnelle et de services de mentorat sur une période de 6 mois. Le programme ciblait les jeunes qui n'étaient pas aux études, qui ne planifiaient pas de les reprendre, et qui étaient au chômage ou sous-employés. Dans le cadre du programme *HEY*, les jeunes clients ont gagné un salaire décent tout en recourant à des services de formation professionnelle et de mentorat. En 2024-25, six clients ont profité du programme.

Le programme a subventionné 75,0 % des salaires pour jusqu'à 40 heures par semaine, avec une augmentation des subventions de jusqu'à 90,0 % pour les personnes en situation de handicap. Il visait également à permettre aux jeunes de trouver de bons emplois à temps plein à la fin de la période de six mois, etc.

Consultations auprès des intervenants

En 2024-25, le Nunavut a réalisé une série de consultations avec une vaste gamme d'intervenants, y compris des représentants de l'industrie, d'employeurs, de compagnons d'apprentissage, d'apprentis, d'organismes inuits, des agents de développement économique, des représentants des hameaux, des représentants du Collège de l'Arctique du Nunavut, des représentants de la Société d'habitation du Nunavut.

Lors des consultations communautaires, les discussions ont porté sur plusieurs sujets clés, comme :

- les évaluations des programmes et besoins de la communauté ;
- les initiatives de la stratégie Nunavut 3000 ;
- les options de certificats de métiers et professionnels,

- l'apprentissage par l'attestation (reconnaissance professionnelle obligatoire et gouvernance du système de formation en apprentissage) ;
- la formation technique et le soutien au service de tutorat,
- les examens d'entrée dans les métiers ;
- les taux de rémunération d'apprentis ;
- la formation en cours d'emploi et le soutien ;
- la mobilisation d'employeurs et l'adoption de pratiques d'embauche inclusives ;
- la participation des écoles secondaires dans les programmes de métiers.

Programme de développement professionnel de 2024-25

Bâtir des liens, et assurer l'avenir

En 2024-25, le Programme de développement professionnel a continué d'avoir de grandes incidences au Nunavut en permettant d'aider les résidents à renforcer leurs compétences, à explorer les occasions offertes et à renforcer leur confiance en soi. Grâce aux partenariats communautaires, au personnel dévoué et aux initiatives ciblées, le programme a aidé plus de deux mille Nunavummiuts à suivre de la formation et à trouver de bons emplois.

Au cours de l'année, les agents de développement de carrière ont fourni des services d'orientation personnalisés à plus de 2 800 clients, soit une hausse de 5,0 % du taux de participation, le reflet de la sensibilisation croissante aux services des communautés, etc. Les agents ont offert des services d'orientation professionnelle, d'aide à la rédaction de CV et à la préparation aux entrevues, des séances d'information sur le marché du travail, ce qui a aidé les clients à cadrer leurs compétences avec les nouveaux besoins en matière d'emploi dans le territoire.

Parmi les principales réalisations de cette année se trouvent celle de l'élargissement des activités de mobilisation des jeunes et des services de mentorat, ce qui a permis de jumeler les élèves du secondaire et les étudiants du postsecondaire avec les ministères et des employeurs locaux. Ces initiatives appuient le respect de priorités en matière d'emploi des Inuits et encouragent les jeunes à envisager leur carrière à long terme au sein du gouvernement et du secteur public élargi.

La collaboration est une pierre angulaire de la réussite. Aux termes de collaboration avec l'industrie, le Collège de l'Arctique du Nunavut, les organismes inuits et les organismes communautaires, les équipes de perfectionnement professionnel ont coordonné des possibilités de formation adaptées aux besoins locaux en main-d'œuvre dans les métiers, l'administration, la fonction publique, la gestion, etc.

Par conséquent, les clients ont été nombreux à passer de programmes de formation à l'emploi à temps plein, ce qui a contribué à la croissance communautaire et au respect des objectifs de l'article 23 visant à renforcer le nombre des Inuits dans la population active. Les données de l'année font état des points forts et de l'adaptabilité du programme de développement professionnel – où la conversation, l'organisation de chaque atelier et l'établissement de chaque partenariat ont permis de rapprocher le Nunavut d'une main-d'œuvre qualifiée, confiante et résiliente.

Prestation de programmes et mesures de soutien pour les participants

La présente section donne un aperçu des programmes et services de soutien financier particuliers offerts dans le cadre de l'EDMT. Elle comprend des détails précis sur les initiatives/programmes offerts, leur durée, le financement connexe et les programmes de soutien supplémentaires offerts aux participants. Elle vise à faire état de la façon dont les initiatives/programmes s'harmonisent aux priorités fédérales et provinciales, en plus de favoriser l'intégration sur le marché du travail.

Programme	Soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes
Dépenses	1 982 190 \$ (39,9 %)
Description	Le programme Soutien à l'apprentissage et à la formation des adultes (SAFA) offre aux étudiants de l'aide financière pour suivre des programmes de formation ou de perfectionnement de moins d'un an. Les clients comprennent les apprentis qui suivent de la formation technique, les clients qui améliorent leurs compétences et les clients qui suivent des programmes de plus courte durée menant à l'acquisition de compétences professionnelles nécessaires pour intégrer le marché du travail. Cela comprend l'offre de programmes de soutien aux personnes en situation de handicap dans le cadre du programme du <i>Piqataugitsi</i>. Le programme SAFA offre aux clients une allocation de formation de 500 \$ par semaine. La nouvelle politique prévoit une augmentation des allocations actuelles et la présentation de nouveaux éléments de soutien ciblé qui renforceront la pertinence du programme quant aux conditions socioéconomiques actuelles du Nunavut. Les clients sont également admissibles à du financement pour payer les frais de scolarité et de voyages, couvrir les coûts des livres, de l'équipement spécial, de services de tutorat, de l'hébergement et de la garde d'enfants.
Groupes de clients ciblés	• Il s'agit de clients âgés de 18 ans et plus. • Il s'agit de clients au chômage ou sous-employés. • Il s'agit de résidents du Nunavut.
Prestations et résultats attendus	Le programme SAFA réduit les obstacles financiers avec lesquels sont aux prises les clients du Nunavut qui cherchent des possibilités de formation. La formation financée dans le cadre du programme contribue à des résultats d'emploi positifs.

	Quelque 254 clients ont reçu du financement et participé à des programmes. Les programmes comprennent l'administration de bureau, les métiers spécialisés, les activités de préparation à l'emploi dans les métiers, etc. Conformément à l'article 32, le Ministère examine la politique pour actualiser le programme SAFA ainsi que la politique sur les voyages. Cela comprend la question de l'augmentation des allocations et des prestations pour mieux aider les clients.

Programme	Subvention pour les employeurs du Nunavut
Dépenses	226 667 \$ (4,6 %)
Description	Le programme offre aux employeurs admissibles la subvention maximale de 10 000 \$ par employé pour aider ce dernier à suivre des programmes de perfectionnement professionnel. Les programmes doivent mener à de la promotion, à l'obtention d'un poste de niveau supérieur ou à une augmentation salariale au sein de la société.
Groupes de clients ciblés	Les stagiaires admissibles sont des employés d'un employeur admissible, et ils doivent suivre de la formation supplémentaire pour améliorer leurs possibilités d'avancement professionnel. Ils poursuivront leurs emplois chez l'employeur financé par le programme à la fin de la formation. Après la formation, les stagiaires doivent occuper de nouveaux postes, recevoir une augmentation de salaire et/ou être promus. Les employeurs admissibles doivent être du secteur privé ou municipal, se trouver au Nunavut, avoir des postes vacants réservés aux stagiaires après la formation et pouvoir assumer le tiers des coûts du programme de formation admissible.
Prestations et résultats attendus	Renforcement des activités de développement professionnel des stagiaires. Les employeurs peuvent aider les employés à améliorer leurs compétences pour progresser dans leurs carrières et répondre aux besoins organisationnels de leurs sociétés. En 2024-25, six demandes de formation de 34 Nunavummiuts ont été approuvées. De ce nombre, 32 ont décroché de nouveaux emplois. Les activités de formation ont été menées dans cinq communautés sur le territoire.

Programme	Programme d'aide à la formation professionnelle
Dépenses	284 330 \$ (5,7 %)
Description	Anciennement Programme de formation en cours d'emploi (PFE), le Programme d'aide à la formation professionnelle (PAFP) offre des subventions salariales aux employeurs qui souhaitent embaucher des candidats pour la former en cours d'emploi et renforcer leurs compétences relatives à l'employabilité. Il est attendu, à l'achèvement de la subvention, que les employeurs offrent aux candidats des emplois qui deviendraient du travail permanent. Le programme vise à financer des activités de formation dans le cadre de postes à temps plein, à temps partiel ou saisonniers. Il offre des subventions visant jusqu'à 15 \$ l'heure (ou le maximum de 50 % du salaire horaire, selon le montant le moins élevé) pour couvrir les coûts des salaires des personnes admissibles.
Groupes de clients ciblés	• Les stagiaires doivent avoir 16 ans ou plus. • Les stagiaires doivent être des résidents du Nunavut. • Les stagiaires doivent être au chômage et devoir se perfectionner. • Les stagiaires doivent suivre de la formation dans le cadre de postes à temps plein, à temps partiel (minimum 20 heures/semaine) ou saisonniers.
Prestations et résultats attendus	Les employeurs embauchent les Nunavummiuts qui doivent acquérir de l'expérience supplémentaire, renforcer leurs compétences et suivre de la formation en milieu de travail pour être mieux à même d'occuper les postes existants ou de poursuivre d'autres emplois. L'offre de subventions salariales pour l'embauche d'apprentis (Formation d'apprentis en cours d'emploi - FAPFE) fait également partie du programme. Le programme FAPFE est intervenu dans la formation de 11 apprentis au Nunavut, et le PAFP a aidé cinq Nunavummiuts.

Programme	Services d'aide à l'emploi
Dépenses	433 675 \$ (8,7 %)
Description	Le programme des SAE offre aux clients toute une gamme de services d'emplois dans le but global d'accroître leurs activités sur le marché du travail. Le service du perfectionnement professionnel livre les SAE au moyen des agents de perfectionnement professionnel (APP), ainsi que des organismes communautaires qui livrent les SAE pour le compte des Services à la famille. Les Services d'aide à l'emploi comprennent la préparation à l'entrevue, l'aide à la rédaction de curriculum vitae, l'information sur le marché du travail, l'accès à un ordinateur et à internet et des renvois à des programmes de formation.
Groupes de clients ciblés	• Il s'agit de résidents du Nunavut. • Il s'agit de personnes sous-employées. • Il s'agit de chômeurs.
Prestations et résultats attendus	Le programme offre aux clients tout une gamme de services d'emplois dans le but global d'accroître leurs activités sur le marché du travail. En général, les clients qui accèdent au programme se heurtent à des obstacles pour trouver un emploi et le conserver. Le programme aide les Nunavummiuts sans emplois et sous-employés en leur offrant des services d'orientation professionnelle, de préparation à l'emploi, de recherche d'emploi, de placement professionnel, en autres services connexes. Le Ministère cherche à établir d'autres partenariats pour élargir les programmes et services, et il mise sur l'expertise, entre autres, de ces organismes partenaires. La participation au marché du travail s'accroîtra après les activités d'une intervention des SAE. Quelque 1 088 clients ont reçu de l'aide aux termes du programme en 2024-25.

Programme	Programmes ciblés du marché du travail
Dépenses	1 165 165 \$ (23,4 %)
Description	Les Programmes ciblés du marché du travail (PCMT) offrent aux employeurs, aux établissements, aux fournisseurs de formation, aux organismes communautaires et aux organismes inuits du financement pour offrir des programmes d'enseignement ou d'acquisition des compétences que recherchent les employeurs du territoire. Les candidats doivent clairement démontrer la demande sur le marché du travail quant à la formation ou les programmes visés et faire rapport sur les résultats en matière d'emploi.
Groupes de clients ciblés	La priorité sera accordée aux organismes du Nunavut qui ciblent les groupes marginalisés, comme ceux des jeunes à risque (âgés de 15 à 30 ans) qui ne sont pas aux études, des personnes qui sont en situation de handicap, des personnes qui font face à de multiples obstacles à l'emploi, des personnes qui sont au chômage, sous-employées ou sous-employées de façon chronique. Le Nunavut fait face à des défis particuliers en ce qui a trait à l'isolement géographique, aux infrastructures limitées, aux coûts élevés de la formation et de la vie.
Prestations et résultats attendus	Les PCMT offrent des programmes de formation pour améliorer les compétences relatives à l'employabilité. En 2024-25, des programmes ciblés visant le marché du travail ont été offerts à 2 131 participants. Quelque 18 programmes ont été approuvés dans le cadre du PCMT. En voici certains des programmes clés : Offert par le biais du <i>Nunavut Fisheries and Marine Training Consortium</i>, le <i>Kisarvik Program</i> est un programme de formation qui vise à aider les jeunes à intégrer le domaine maritime en acquérant les connaissances techniques essentielles particulières et les compétences de vie nécessaires pour y travailler. La formation leur permet de renforcer les compétences relatives à l'employabilité, la confiance en soi et d'avoir les outils nécessaires pour intégrer les domaines de la pêche et de la marine. Compétences Canada Nunavut est un programme axé sur les jeunes qui a pour objectifs de promouvoir et d'accroître l'exposition aux secteurs des métiers spécialisés et technologies aux étudiants du

	Nunavut en tant que premiers choix de carrière au moyen de ses programmes. Compétences Canada Nunavut a connu un succès remarquable en aidant les jeunes à acquérir de bonnes compétences et en favorisant l'innovation. La Société Makinnasuaqtiit pour Nunavummiut ayant un handicap offrait des programmes préalables à l'emploi à temps plein à Iqaluit pour aider les participants à développer les compétences améliorant l'employabilité. Ces derniers devaient suivre des séances individuelles et des cours en classe avec d'autres participants. S'il y a lieu, les participants étaient mis en relation avec des possibilités de programme d'enseignement coopératif. Le programme offrait aussi du soutien sans rendez-vous aux participants non-inscrits. Pour accroître la portée des activités, la Société a organisé 4 kiosques d'information pour attirer de nouveaux participants et 3 séances de mobilisation des employeurs dans l'ensemble du territoire, mettant l'accent sur l'adoption des pratiques d'embauche inclusives, l'obligation de prendre des mesures d'adaptation et l'avantage d'embaucher des personnes en situation de handicap. L'objectif est de doter les Nunavummiuts des compétences transférables et des titres de compétence qui sont reconnus à l'échelle nationale et sont en demande dans le territoire.

Programme	<i>Piqataugitsi</i>
Dépenses	589 577 \$ (11,9 %)
Description	Le programme mène plusieurs activités de soutien des personnes en situation de handicap et des personnes qui font face à des obstacles à l'emploi en favorisant l'adoption de mesures d'adaptation du milieu de travail. L'emploi des Nunavummiuts en situation de handicap est une priorité du gouvernement du Nunavut. Le programme aide les personnes en situation de handicap à décrocher un emploi et à le maintenir en leur offrant du soutien financier. Il intervient également dans l'encadrement professionnel et la formation d'employeurs sur la façon d'être plus inclusifs.
Groupes de clients ciblés	• Il s'agit de clients âgés de 16 ans ou plus. • Il s'agit de clients qui s'identifient comme ayant un handicap. • Il s'agit de clients au chômage ou de travailleurs au sein d'organismes non gouvernementaux, y compris d'organismes sans but lucratif, d'administrations municipales, d'organismes du secteur privé, d'organismes inuits ou d'associations industrielles.
Prestations et résultats attendus	• Promouvoir l'équité, l'accès et l'inclusion en milieu de travail • Offrir davantage de soutien aux personnes en situation de handicap pour accroître les activités sur le marché du travail Grâce à la participation des employeurs, le Ministère a appris qu'il leur faudrait davantage d'information sur l'embauche des personnes en situation de handicap. Par conséquent, un guide d'employeur inclusif a été élaboré pour aider les organismes à adopter le principe de l'équité, l'accès, l'inclusion et à célébrer la diversité dans le territoire. Des modifications ont été apportées à certains des programmes existants du marché du travail pour y intégrer des éléments de soutien aux personnes en situation de handicap et mieux les aider. Le Programme d'apprentissage et de formation des adultes offrira aux personnes en situation de handicap la possibilité d'avoir du soutien supplémentaire à la formation lors des activités. Les programmes de subventions salariales [Emplois d'été pour les étudiants du Nunavut (EEEN), HEY, SAE] comprennent l'offre de subventions salariales supplémentaires si les employeurs

	embauchent et forment des personnes en situation de handicap aux termes des programmes. En 2024-25, 178 clients en situation de handicap ont été servis.

Programme	<i>Hamlets Employing Youth</i>
Dépenses	224 000 \$ (4,5 %)
Description	Le programme offre aux jeunes l'occasion d'acquérir de précieuse expérience professionnelle dans les communautés/hameaux du Nunavut sur une période de 6 mois. Les jeunes visés devraient avoir des emplois à temps plein à la fin de la période dans les hameaux. Le programme subventionne 75,0 % des salaires, jusqu'à concurrence de 40 heures par semaine. Pour les personnes en situation de handicap, le taux atteint 90,0 % du salaire, jusqu'à 40 heures par semaine.
Groupes de clients ciblés	• Il s'agit de jeunes non scolarisés âgés de 18 à 30 ans. • Il s'agit de clients qui ne reprennent pas les études, qui sont au chômage ou sous-employés. • Il s'agit de résidents du Nunavut.
Prestations et résultats attendus	Le programme <i>HEY</i> offre de la formation en cours d'emploi et des services de mentorat aux jeunes sur une période de 6 mois pour qu'ils renforcent leurs compétences relatives à l'employabilité. Les jeunes gagnent un salaire décent lors de la formation en cours d'emploi. Le programme a offert six emplois aux jeunes en 2024-25.

Programme	Emplois d'été pour les étudiants du Nunavut (programme EEEN)
Dépenses	64 897 \$ (1,3 %)
Description	Le programme EEEN offre du financement sous forme de subventions salariales aux employeurs admissibles du secteur privé et du secteur non gouvernemental, ainsi qu'aux administrations municipales (<i>Hamlets</i>) pour embaucher et former en été des étudiants (âgés de 16 à 30 ans) qui reprennent leurs études. Le programme se charge de 50,0 % du salaire des étudiants, jusqu'à concurrence de 40 heures par semaine. Pour les personnes en situation de handicap, le programme se charge de 65,0 % du salaire, jusqu'à un maximum de 40 heures par semaine.
Groupes de clients ciblés	Les étudiants admissibles doivent avoir 16 ans ou plus, reprendre les études à l'automne et habiter, en général, au Nunavut. Les employeurs admissibles comprennent ceux des organismes sans but lucratif, des administrations municipales, du secteur privé, des organismes inuits et des associations industrielles. Les clients ne doivent pas être fonctionnaires du gouvernement du Nunavut.
Prestations et résultats attendus	Les étudiants du Nunavut ont de bonnes occasions d'acquérir de l'expérience professionnelle, et ils gagnent un revenu pour les aider au cours de la prochaine année scolaire. Les employeurs reçoivent des subventions salariales pour embaucher et former des étudiants. Les subventions salariales ont permis d'aider 48 étudiants du Nunavut, lesquels occupaient un emploi avant de reprendre leurs études à l'automne 2024-25.

3.3 Évaluation des prestations d'emploi et des mesures de soutien (PEMS)

La Direction de l'évaluation d'EDSC a effectué 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 aux termes des EDMT.

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 2022¹⁰². De plus, douze rapports d'évaluation des EDMT provinciaux et territoriaux ont été approuvés par des comités d'évaluation conjoints bilatéraux et ont reçu l'approbation du sous-ministre pour publication en 2023¹⁰³. Les rapports d'évaluation nationaux et provinciaux/territoriaux sont accessibles à la page sur les [rapports d'évaluation](#).

Sommaire des constatations

Dans l'ensemble, les mesures d'impacts différentiels démontrent que la participation aux programmes de la plupart des PEMS améliore les activités sur le marché du travail. De même, elle permet aux participants de réduire leur dépendance aux mesures de soutien du revenu fédérales, provinciales et territoriales par rapport aux non-participants. Ces résultats concordent avec ceux des participants aux cycles d'évaluation précédents. Selon une analyse par sous-groupe, à quelques exceptions près, les programmes de développement des compétences et les subventions salariales ciblées profitent à la plupart des sous-groupes de clients. De plus, les services d'aide à l'emploi, à eux seuls, amélioreraient la participation au marché du travail du côté des femmes, des Autochtones et des immigrants récents. Également, les services ont permis de réduire leur recours à l'assurance-emploi. Et dans le cas de la plupart des interventions, les avantages qu'ont tirés les clients et les gouvernements, grâce aux PEMS, ont été supérieurs aux coûts d'investissement initiaux au fil du temps.

Quatrième cycle d'évaluation des EDMT

Le quatrième cycle d'évaluation des EDMT a été lancé à l'automne 2025. Il misera sur les résultats des cycles d'évaluation précédents, reflétera les priorités fédérales et provinciales/territoriales et reposera sur une évaluation approfondie des données. Comme dans le cas des cycles d'évaluation précédents, le quatrième cycle fait l'objet de conception et sera lancé sous la direction d'un comité directeur fédéral-provincial/territorial d'évaluation des EDMT. Le comité directeur se composera de personnes nommées par EDSC et de représentants de chaque P/T.

¹⁰² 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.

¹⁰³ Comme le prévoit l'EDMT Canada-Québec, le Québec est responsable de sa propre évaluation.

Étude supplémentaire : L'évolution et les retombées des dépenses aux termes de la partie II de l'assurance-emploi (1996-2025)

Pour cette année, un rapport supplémentaire a été produit pour examiner la façon dont les ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), aux termes de la partie II de l'assurance-emploi, ont évolué depuis leur lancement en 1996. L'examen a porté en particulier sur la façon dont les modifications apportées quant aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi, à la participation des clients, à la prestation de services, au financement et aux dépenses ont alimenté l'évolution du programme au fil du temps.

Pour en savoir plus, consulter l'annexe 6.

3.4 Activités pancanadiennes et service national d'emploi

Même si les EDMT font l'objet de la plus grande partie du financement aux termes de la partie II de l'assurance-emploi, et que la prestation de la plupart des programmes se fait dans le cadre de celles-ci, la partie II de l'assurance-emploi apporte également une contribution essentielle sous forme de programmes et de services pancanadiens. Aux termes des activités pancanadiennes prévues en vertu de la partie II, le gouvernement du Canada joue un rôle de premier plan pour ce qui est de relever les défis qui dépassent le cadre du marché du travail dans les localités et les régions. Ces activités sont axées sur quatre objectifs principaux :

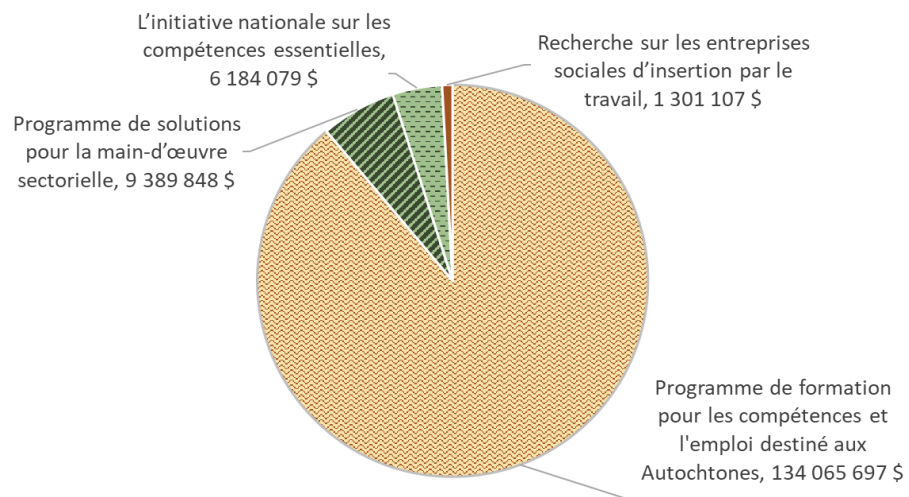
- Faire la promotion d'un marché du travail national efficace et intégré ;
- Préserver et améliorer l'unité économique du Canada ;
- Aider à relever les défis communs liés au marché du travail et à agir sur les priorités ayant une portée nationale ou internationale qui transcendent les frontières des provinces/territoires ;
- Promouvoir l'égalité des chances pour tous les Canadiens, en s'efforçant particulièrement d'aider les groupes désignés ou sous-représentés à réaliser leur plein potentiel sur le marché du travail au Canada.

En 2024-25, le montant de plus de 181 millions de dollars en financement au titre de la partie II de l'assurance-emploi, y compris le montant d'un peu plus de 150 millions de dollars en financement de programme (voir le graphique 3.4.1), a été investi dans des activités pancanadiennes pour appuyer le respect de ces objectifs aux termes des volets de financement suivants :

- 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 travail¹⁰⁴
 - Information sur le marché du travail,
- Explorer de nouvelles possibilités d'améliorer les résultats de la participation au marché du travail ;
 - Initiative nationale sur les compétences essentielles,
- Programme de recherche sur les entreprises sociales d'insertion par le travail.

¹⁰⁴La plateforme sur les liens longitudinaux entre l'éducation et le marché du travail donne accès à plus d'infos sur les cohortes passées d'étudiants postsecondaires et d'apprentis inscrits, pour mieux comprendre comment leur éducation et leur formation ont influé sur leurs perspectives de carrière.

Graphique 3.4: Canada, 2024-25, dépenses au titre de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi pour les activités pancanadiennes selon le programme



3.4.1 Programmes autochtones¹⁰⁵

Dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (FCEA), le financement de la partie II de l'assurance-emploi vise à améliorer les compétences des Autochtones et à favoriser leur participation au marché du travail. Le programme de FCEA permet aux Premières Nations, aux Inuits, aux Métis, à la population autochtone urbaine et non affiliée d'accéder à de la formation pour développer leurs compétences, et à des mesures de soutien à l'emploi pour atteindre leurs objectifs de carrière à long terme et trouver des emplois.

En 2024-25, le programme de FCEA a reçu environ 125 millions de dollars provenant de la partie II de l'assurance-emploi pour financer la formation et d'autres mesures de soutien connexes destinées aux clients autochtones. Le financement soutient un réseau de plus de 115 bénéficiaires de contributions autochtones qui œuvrent dans plus de 650 points de service au Canada. Les activités du programme de FCEA pour 2024-25 ont été financées par la partie II de l'assurance-emploi et par le Trésor. De plus, 23 744 883 \$ des fonds du programme de FCEA ont été transférés à Relations Couronne-Autochtones et Affaires du Nord Canada (RCAANC) pour être ensuite distribués 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 vise à réduire les écarts dans les compétences et l'emploi entre les personnes autochtones et les personnes non autochtones. Élaboré de concert avec des partenaires autochtones, le programme comprend quatre stratégies différentes relatives au marché du travail avec des enveloppes de financement distinctes pour les Premières Nations, les Inuits, les Métis et la population autochtone urbaine et non affiliée.

Les nouveaux investissements et la conclusion d'ententes souples et de longue durée avec les organismes de prestations de services autochtones permettent d'appuyer les efforts déployés par le Canada pour promouvoir la réconciliation et l'autodétermination. Les inégalités systémiques entre les personnes autochtones et les personnes non autochtones au Canada sont corrigées par l'offre d'un plus grand nombre de possibilités de formation professionnelle aux Autochtones. Cette approche cadre avec le Plan d'action de la Loi sur la Déclaration des Nations Unies sur les droits des peuples autochtones, lequel le Canada est résolu à respecter pleinement.

Le programme permet de mener toute une gamme d'activités liées au marché du travail, adaptées aux besoins particuliers de chaque groupe. Les organismes de prestation de services autochtones conçoivent et offrent des programmes adaptés aux besoins des localités, dont :

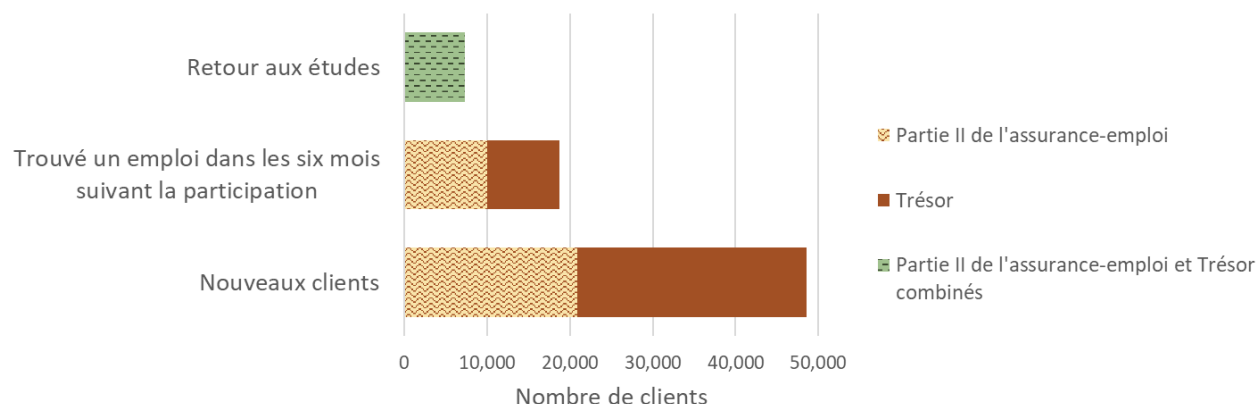
- de l'aide à l'emploi et au développement professionnel ;
- du soutien global, notamment en ce qui concerne les frais de subsistance ;
- de l'aide pour payer les frais de scolarité ;
- des services d'encadrement et de mentorat dans le domaine des affaires ;
- du soutien pour les personnes en situation de handicap ;

¹⁰⁵ Les résultats du programme de FCEA sont financés en vertu de la partie II de l'assurance-emploi et par le Trésor.

- de l'aide financière pour aider les personnes à acquérir des compétences professionnelles.

Les organismes de prestation de services autochtones reçoivent du financement du Trésor et du Fonds pancanadien aux termes de la partie II de l'assurance-emploi pour aider leurs clients. Le financement de la partie II de l'assurance-emploi permet à ces organismes d'offrir du soutien aux clients qui répondent aux critères d'admissibilité des mesures de soutien à l'emploi aux termes de la partie II de l'assurance-emploi. En 2024-25, le Programme de FCEA a permis d'aider plus de 54 000 clients autochtones, dont de nouveaux participants et des clients réguliers du programme (voir le graphique 3.4.1.1). De ce nombre, plus de 48 500 étaient de nouveaux clients, et près de 21 000 d'entre eux ont reçu du financement de la partie II de l'assurance-emploi. Du nombre total de 54 000 clients autochtones, plus de 18 000 ont trouvé des emplois dans les 6 mois suivant leur participation aux programmes de formation et d'emploi, dont plus de 10 000 clients qui avaient reçu du financement de la partie II de l'assurance-emploi. De plus, plus de 7 200 clients avaient repris les études pour approfondir leur formation.

Graphique 3.4.1.1: Canada, 2024-25, clients servis par le Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones et indicateur de rendement



Remarques :

¹ Le financement de la partie II de l'assurance-emploi et celui du Trésor représentent le nombre total de clients servis dans le cadre du Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones.

² Le nombre de clients de retour aux études est disponible seulement pour le total de la partie II de l'assurance-emploi et le Trésor combinés.

3.4.2 Investissements dans les compétences en milieu de travail

Le financement pancanadien permet également d'investir dans le développement des compétences en milieu de travail, qui profite aux travailleurs et aux employeurs canadiens partout au Canada. En voici des domaines d'investissement en 2024-25 :

- Métiers spécialisés et apprentissage et Programme Sceau rouge ;
- Système d'information sur les apprentis inscrits ;
- Programme de solutions sectorielles pour la main-d'œuvre.

Métiers spécialisés et apprentissage et Programme Sceau rouge

Le Programme Sceau rouge élabore des normes et examens interprovinciaux communs pour les métiers désignés Sceau rouge, en fonction desquels les gens de métier peuvent être formés et évalués. Les normes et examens permettent d'harmoniser la formation d'apprentis entre les provinces/territoires et de publier des descriptions à jour des métiers. De plus, ils servent de fondement pour l'évaluation menant à l'apposition de la mention Sceau rouge à la certification provinciale/territoriale dans 54 métiers.

Le Sceau rouge est la norme reconnue à l'échelle nationale pour les gens de métiers spécialisés au Canada. La mention Sceau rouge est un gage d'excellence auprès des employeurs, sans oublier qu'elle suscite la fierté des travailleurs qualifiés et favorise la mobilité de la main-d'œuvre entre les provinces/territoires.

Les gens de métier chevronnés et les apprentis qui ont terminé leur formation peuvent se présenter à un examen interprovincial du Sceau rouge. S'ils le réussissent, la mention Sceau rouge est apposée à leur certificat de compétence indiquant qu'ils ont répondu aux exigences provinciales/territoriales et qu'ils ont démontré avoir les connaissances requises pour la norme nationale du métier visé.

Dans la plupart des provinces/territoires, l'examen du Sceau rouge est adopté comme examen final pour l'accréditation des métiers désignés Sceau rouge. La collaboration dans l'élaboration des normes et examens interprovinciaux du Sceau rouge permet aussi aux gouvernements de réaliser des économies.

Le Conseil canadien des directeurs de l'apprentissage (CCDA) est responsable du Programme Sceau rouge. Les territoires/provinces, qui sont responsables chacun de la formation d'apprentis et de la certification des métiers dans leur région, et le gouvernement du Canada sont membres du CCDA. EDSC parraine un Secrétariat du Sceau rouge, qui fournit du soutien stratégique et administratif au CCDA.

Programme du Sceau rouge

Le Programme Sceau rouge couvre actuellement 54 métiers spécialisés, comptant ainsi pour 77 % des apprentis inscrits, 86 % des nouvelles inscriptions et 84 % des apprentis finissants.

En voici les cinq principaux métiers du Sceau rouge selon le nombre de mentions apposées en 2024 :

- Électricien/électricienne (construction) ;
- Mécanicien/mécanicienne de véhicules automobiles ;
- Plombier/plombière ;
- Mécanicien de camions et de véhicules de transport ;
- Métiers de mécanicien industriel (de chantier).

Points saillants du Programme du Sceau rouge :

- En 2024 :
 - Quelque 49 631 examens du Sceau rouge ont été passés.
 - Quelque 22 220 mentions du Sceau rouge ont été émises.
- En 2024-25 :
 - Quelque 8 nouvelles normes professionnelles du Sceau rouge ont été achevées ;
 - Quelque 11 examens ont été publiés pour 3 métiers ;
 - Quelque 31 ateliers ont été organisés pour l'élaboration de normes et d'examens.

Les produits du Programme Sceau rouge sont mis à jour régulièrement pour tenir compte de l'évolution des besoins du marché du travail. Les activités des dernières normes ont permis l'ajout de nouveau contenu pour améliorer les compétences liées au milieu de travail sain et respectueux. Le contenu permet de créer des milieux de travail plus accueillants pour l'ensemble des gens de métier.

Le gouvernement du Canada reste déterminé à collaborer avec les provinces/territoires et les industries pour réduire les obstacles à la certification dans les métiers spécialisés et accroître les occasions d'emploi pour les apprentis. De concert avec le CCDA, le gouvernement continue de déployer des efforts pour harmoniser les exigences en matière de formation d'apprentis dans les métiers du Sceau rouge. L'harmonisation favorise une plus grande mobilité de la main-d'œuvre au Canada, et elle aide les apprentis à terminer leurs activités de formation lorsqu'ils déménagent dans d'autres provinces/territoires au cours de celles-ci. Le CCDA mène également des activités pour améliorer la reconnaissance des titres de compétences étrangers dans les métiers spécialisés.

Système d'information sur les apprentis inscrits

Le Système d'information sur les apprentis inscrits (SIAI) est une base de données administratives annuelle produite par Statistique Canada. La base de données compile les données des provinces/territoires sur le nombre d'apprentis inscrits qui suivent de la formation en classe et en milieu de travail dans les métiers désignés Sceau rouge ou non. Elle compile également des données sur le nombre de certificats décernés aux apprentis ou 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 aux termes d'un investissement de 5,5 millions de dollars par année depuis 2018-19. La plateforme fournit aux Canadiens de l'information à jour sur le marché du travail pour les aider à prendre des décisions éclairées relativement à leurs carrières. Elle intègre des données de systèmes fondamentaux, comme celles du SIAI, du Système d'information sur les étudiants postsecondaires et du fichier des familles T1 de l'Agence du revenu du Canada. Publiés annuellement, les indicateurs longitudinaux du SIAI fournissent des renseignements sur des sujets clés, y compris sur ceux du cheminement des apprentis, des résultats sur le marché du travail et de la mobilité interprovinciale.

Selon les derniers résultats de 2023 du SIAI, on comptait plus de 385 000 apprentis en formation continue, dont 77 % dans les métiers du Sceau rouge. Du nombre de plus de 95 000 nouvelles inscriptions qui ont été relevées, 86 % l'étaient dans les métiers du Sceau rouge. Plus de 37 000 apprentis ont obtenu un certificat, dont 84 % dans un métier désigné Sceau rouge.

Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle

En 2024-25, EDSC a poursuivi la mise en œuvre du Programme de solutions pour la main-d'œuvre sectorielle (PSMS), annoncé dans le budget de 2021. Aux termes du PSMS, on a voulu clore les autres projets financés dans le cadre du budget de 2021, les projets appuyant le tourisme et les personnes en situation de handicap ainsi que des projets anciens du Programme d'appui aux initiatives sectorielles (PAIS). Le PSMS a misé sur deux sources de financement, soit celle de 19,4 millions de dollars en vertu de la partie II de l'assurance-emploi et celle de 29,4 millions de dollars provenant du Trésor. La ventilation des dépenses est décrite ci-dessous.

Le PSMS permet de mener des activités de soutien pour former les travailleurs et aider les employeurs à bien répondre à leurs besoins de main-d'œuvre. Ces activités comprennent d'aider les secteurs et les employeurs à lutter contre les pénuries de compétences actuelles et futures par l'offre de financement pour créer et distribuer de l'information sur le marché du travail propres aux secteurs, des normes professionnelles nationales et des systèmes de certification et d'accréditation des compétences.

L'un des principaux objectifs du programme est d'aider les groupes en quête d'équité en favorisant une main-d'œuvre diversifiée et inclusive. Ainsi, les employeurs peuvent trouver des travailleurs qualifiés, et les Canadiens avoir accès à la formation dont ils ont besoin pour trouver de bons emplois dans de principaux secteurs.

Même si le programme aide les travailleurs et les employeurs, le financement aux termes de la partie II de l'assurance-emploi vise surtout à permettre de trouver des soutiens pour aider les employeurs, en

particulier ceux des petites et moyennes entreprises, à attirer et à maintenir en poste une main-d'œuvre qualifiée et novatrice. Les principaux intervenants comprennent des organismes fondés sur des partenariats qui participent aux activités de développement des compétences et de la main-d'œuvre dans leurs secteurs ou groupes d'emploi respectifs partout au Canada. Les organisations admissibles comprennent des organismes sans but lucratif, des organismes à but lucratif, des administrations municipales, des organisations autochtones, des gouvernements, des institutions, des organismes et des sociétés d'État des provinces/territoires.

En 2024-25, le PSMS a investi 0,1 million de dollars en financement du Trésor pour appuyer deux anciens projets et lancés dans le cadre du PAIS. De plus, 11,9 millions de dollars en financement de la partie II de l'assurance-emploi et 13,6 millions de dollars du Trésor ont été consacrés à 21 projets liés au tourisme et à 9 projets ciblant les personnes en situation de handicap. De plus, un montant de 200 000 \$ du Trésor a été injecté dans un projet du PSMS.

- Plus précisément, le montant de 11,9 millions de dollars, provenant de la partie II de l'assurance-emploi, a été investi dans les 15 projets suivant : 4,5 millions de dollars visant 6 des 21 projets liés au tourisme pour aider l'un des secteurs les plus durement touchés par la pandémie à élaborer de l'information sur le marché du travail et des outils pour la main-d'œuvre pour attirer et maintenir en poste les travailleurs qualifiés, mener des activités de formation et réduire les obstacles du côté des groupes désignés ou en quête d'équité ;
- Le montant de 7,4 millions de dollars a été injecté dans les 9 projets ciblant les personnes en situation de handicap pour supprimer les obstacles au marché du travail et en faciliter l'accès, offrir des outils de formation, appuyer les possibilités d'emploi et de développement de carrière dans plusieurs secteurs, notamment ceux du transport, des technologies de l'information et des communications.

Dans l'ensemble, en 2024-25, le PSMS a appuyé 33 projets (15 projets financés par la partie II de l'assurance-emploi et 18 projets financés par le Trésor), qui se sont traduits par :

- 13 982 clients ayant participé aux activités de formation ;
- 37 rapports d'information sur le marché du travail et les systèmes de prévision ;
- 4 normes professionnelles nationales ayant été créées ;
- 3 systèmes sectoriels de certification et d'accréditation mis sur pied visant l'IMT ;
- 281 outils d'intégration et de maintien en poste ;
- 5 597 employeurs et utilisateurs finaux ayant accédé à ces solutions et à ces outils.

Projets financés par le PSMS

Les projets du PSMS ci-dessous ont été financés à partir de la partie II de l'assurance-emploi. En tout, 19,4 millions de dollars ont été alloués à 15 projets.

Projets en tourisme

- Université du Cap-Breton – Réseau de formation touristique de l'île du Cap-Breton.
- Conseil de la Nation Huronne-Wendat – Tous ensemble pour notre avenir.
- Gros Morne Institute for Sustainable Tourism Inc. – Leadership et innovation pour l'avenir du tourisme au Canada atlantique.
- Refiner's House of Prayer – Projet d'aide au placement et de développement des compétences.
- The Further Education Society of Alberta – Voies d'accès créant des occasions d'emploi pour les jeunes autochtones dans les secteurs du tourisme et du gouvernement.
- Wheatland Express Inc. – Centre de tourisme et d'apprentissage du centre-est de la Saskatchewan.

Projets s'adressant aux personnes en situation de handicap

- Abilities to Work Employment Support – Projet de services de soutien à l'employabilité et à la santé.
- Association canadienne pour l'emploi soutenu – Initiative CASE Innovations Lab.
- Société culturelle canadienne des Sourds. – Renforcer les capacités pour l'emploi dans les langues des signes.
- Institut national canadien pour les aveugles – Formation en apprentissage pour les nouveaux dresseurs de chiens guides d'aveugle et les instructeurs en mobilité de chiens guides d'aveugle.
- Institut national de recherche et de gestion de l'incapacité au travail – Vers l'excellence en matière de retour au travail.
- Association Gateway pour l'intégration communautaire – GEDI-Hub.
- Real Société Realwheels – Formation personnalisée des acteurs pour les personnes handicapées.
- Fondation Rick Hansen – Renforcer les capacités nationales en matière de formation et de certification en matière d'accessibilité.
- Conseil canadien de la réadaptation et du travail – Accessibility First West Coast.

3.4.3 Information sur le marché du travail

L'information sur le marché du travail (IMT), qui offre aux Canadiens de l'information liée à l'emploi afin de les aider à prendre des décisions éclairées par rapport au marché du travail, est une partie intégrante du programme économique du Canada. L'IMT comprend de l'information qualitative et quantitative qui donne un aperçu de l'offre et de la demande d'emploi, de l'emplacement des emplois et des qualifications exigées. Elle comprend également de l'information au sujet des salaires et des autres sortes de rémunération, ainsi que des renseignements détaillés et agrégés sur les besoins et les lacunes en matière de compétences.

EDSC investit dans divers cadres et programmes fondamentaux de l'IMT afin de simplifier la collecte et la mesure de données sur les professions et les compétences à l'échelle du Canada. Ces 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. Cette information est rendue publique sur la plateforme du Guichet-Emplois.

Classification nationale des professions

Le portefeuille d'IMT d'EDSC comprend l'administration de la Classification nationale des professions (CNP), le cadre national de collecte, d'analyse et de diffusion de données sur les professions. La CNP décrit les titres de poste, les fonctions, les tâches, les exigences d'emploi, les responsabilités et les qualifications pour de nombreux groupes professionnels.

La version actuelle de la CNP contient 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 similaires. 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 se fondent généralement sur la CNP. Elle sert également pour les programmes axés sur l'emploi, comme l'assurance-emploi, le Programme des travailleurs étrangers temporaires et les initiatives appuyant l'intégration des travailleurs blessés et des personnes en situation de handicap. L'information de la CNP est utilisée pour l'élaboration de politiques, la conception de programmes et la prestation de services.

EDSC, en collaboration avec Statistique Canada, révisé la CNP tous les cinq ans afin d'en assurer l'exactitude et la pertinence. Ces révisions sont orientées par la recherche et les commentaires des intervenants recueillis lors de vastes consultations.

Le 21 septembre 2021, EDSC et Statistique Canada ont publié la nouvelle CNP 2021, version 1.0, qui a été remaniée. Cette version remplaçait les anciennes catégories de la CNP comprenant des « niveaux de compétences » pour adopter une catégorisation fondée sur la formation, l'éducation, l'expérience et les responsabilités (FÉER). Le système FÉER clarifie les distinctions entre les professions en fonction de leurs exigences officielles en matière de formation et d'études, et comprend également l'expérience de travail, les tâches de direction et d'importantes responsabilités liées à la sécurité.

Depuis la publication de la version 1.0 de la CNP 2021, EDSC a effectué une transition vers un processus de consultations continues afin d'offrir aux intervenants plus d'occasions de formuler des commentaires. La recherche pour la révision de la CNP 2026 s'est terminée, la version 1.0 de la CNP 2026 devant être publiée d'ici la fin de 2026.

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 a créé et continue à maintenir des cadres et des systèmes de compétences qui décrivent les exigences en matière de compétences pour les professions canadiennes.

EDSC a créé une Taxonomie des compétences et des capacités (TCC), un dictionnaire d'environ 300 descripteurs et définitions conçu pour normaliser la terminologie entre les compétences, les aptitudes et les domaines professionnels. Cette terminologie simplifiée améliore la comparabilité de la taxonomie des compétences et des aptitudes entre les différents secteurs et à travers le temps¹⁰⁶. La TCC sert de fondement à la création d'un système canadien semblable au système américain O*NET, reconnu comme modèle efficace pour fournir de l'information détaillée sur les compétences pour l'ensemble des professions. À l'aide de la TCC et de la CNP, EDSC a lancé un nouveau système appelé Système d'information sur les professions et les compétences (SIPeC). La version 1.0 du SIPeC de 2023 dresse le plan des exigences en matière de compétences et d'aptitudes pour 900 profils professionnels, ce qui permet aux utilisateurs de comprendre la façon dont les compétences, les aptitudes et les activités professionnelles de la TCC s'appliquent à des professions en particulier. Elle permet également aux utilisateurs de comparer les professions en fonction des compétences, des aptitudes et des qualités personnelles tout en explorant les possibilités de carrières qui partagent des ensembles de compétences similaires.

La conjoncture économique, notamment la numérisation des emplois, exige des renseignements plus détaillés au sujet des compétences nécessaires pour aider les Canadiens dans leurs transitions sur le marché du travail. Une information complète et bien structurée sur les compétences est importante, puisque les recherches d'emploi, les processus de jumelage et les conseils en matière de formation sont de plus en plus accessibles en ligne au moyen de formats numériques modernes.

Le Canada adopte des pratiques internationales communes et ouvre la voie au développement d'algorithmes adaptés aux marchés du travail canadiens. Ces algorithmes s'appuient sur l'intelligence artificielle (IA), le traitement du langage naturel et les technologies d'extraction de textes.

¹⁰⁶ Conseil de l'information sur le marché du travail (août 2019). Rapport de perspectives de l'IMT n° 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](#)

Produits et services d'information sur le marché du travail

EDSC assure également le service national de l'emploi pour le compte de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC), avec l'aide d'analystes régionaux et d'analystes du marché du travail. Ces analystes créent régulièrement des produits d'IMT fondés sur la CNP et d'autres classifications de l'IMT. Ces produits et services comprennent des données sur les salaires, les analyses salariales, les aperçus du marché du travail, les perspectives d'emploi et les prévisions économiques, qui sont tous accessibles aux 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 occasions d'emploi offertes et potentielles. Ils facilitent également l'exploration des options d'études et de formation, ce qui aide les Canadiens à prendre des décisions professionnelles éclairées.

Le Guichet-Emplois est une plateforme bilingue et gratuite mise en œuvre conjointement avec les gouvernements des PT et qui fournit une liste exhaustive des occasions d'emploi au Canada. Les employeurs utilisent le Guichet-Emplois pour afficher leurs postes vacants et pour connecter avec des candidats qualifiés. Le Guichet-Emplois soutient également d'autres programmes d'emploi d'EDSC en plus de collaborer avec des sites privés d'affichage d'offres d'emploi afin d'accroître la diversité des occasions d'emploi offertes.

En 2024-25, le Guichet-Emplois a apporté plusieurs améliorations à son service en ligne afin d'aider les Canadiens à réussir sur le marché du travail. Les améliorations étaient axées sur l'emploi durable et les services inclusifs, et visaient à remédier à l'inadéquation des compétences.

Depuis février 2025, les citoyens canadiens et les résidents permanents ayant un compte Plus peuvent aider le Guichet-Emplois à offrir des services plus inclusifs en répondant à la nouvelle enquête sur les obstacles à l'emploi. L'enquête permet de recueillir des données sur la démographie des utilisateurs. Les résultats permettront au Guichet-Emplois de cerner les éventuels obstacles à l'emploi et d'orienter le développement de meilleurs produits visant les membres des groupes sous-représentés.

- **Soutien pour les groupes d'emplois :** Dans le cadre des efforts continus pour aider les résidents temporaires à s'intégrer au marché du travail canadien, on a lancé la nouvelle fenêtre contextuelle de déclaration volontaire apparaissant lorsqu'un résident temporaire crée un compte Plus ou s'y se connectent.
- **Reconnaissance des professions du Sceau rouge :** Pour souligner l'importance des gens de métier dans l'économie du Canada et offrir des renseignements précieux aux personnes qui planifient leur carrière, le Guichet-Emplois a ajouté l'avertissement du Sceau rouge sous l'onglet « Exigences » des profils des emplois admissibles à la mention Sceau rouge.
- **Page sur les emplois verts :** Le Guichet-Emplois a lancé une page de recherche dédiée aux travailleurs à la recherche d'un emploi dans l'économie verte. Depuis 2023-24, les employeurs qui souhaitent avoir un effet positif sur l'environnement peuvent accéder à des ressources pour afficher des emplois verts et créer des milieux de travail écologiques.

Faits saillants de 2024-25 : chercheurs d'emploi

- Au cours des dernières années, le site Web du Guichet-Emplois est devenu une source principale de services de jumelage d'emplois et d'information de qualité sur le marché du travail et les carrières pour les Canadiens et les nouveaux arrivants au Canada, permettant ainsi de servir quelque 10 % de la main-d'œuvre canadienne chaque mois.
- En tout, 1,7 million de chercheurs d'emploi ont créé un compte d'utilisateur dans le Guichet--Emplois, ce qui représente une diminution par rapport à 1,99 million en 2023-24.
- Les utilisateurs des Alertes-Emplois inscrits au moyen d'AppliWeb représentaient 88 % des nouveaux utilisateurs des Alertes-Emplois.
- Les principales professions des utilisateurs des Alertes-Emplois étaient celles des travailleurs de la construction, des aides-enseignants du primaire et du secondaire, des charpentiers et des camionneurs, ce qui correspond grandement à l'année précédente.

Améliorations apportées au contenu du site Web

Le Guichet-Emplois a lancé une page s'adressant aux employeurs qui s'intitule « Trouvez un emploi vert au Canada ». La page de recherche d'emplois verts offre aux travailleurs de nouvelles possibilités d'aider à protéger l'environnement et de jouer un rôle actif dans le respect des engagements du Canada de réduire les émissions de gaz à effet de serre d'ici 2030 et d'atteindre la carboneutralité d'ici 2050.

En 2024-25, le Guichet-Emplois a élargi la couverture des données de l'Outil de transition professionnelle. Par conséquent, les 1 000 emplois les plus recherchés sur le Guichet-Emplois peuvent maintenant être consultés à l'aide de cet outil.

L'application mobile du Guichet-Emplois a fait l'objet de plusieurs mises à jour pour correspondre aux changements apportés sur le site Web. De plus, des changements en aval ont été apportés afin de maintenir la performance de l'application et d'assurer une expérience sans faille pour les utilisateurs.

Le Guichet-Emplois a aussi continué d'allonger sa liste d'offres d'emploi en y intégrant le flux d'emplois de 19 contributeurs « externes » comme des provinces, des sites privés d'affichage d'offres d'emploi et des agences ou ministères du gouvernement fédéral. En 2024-25, ces contributeurs ont ajouté un total de 821 168 emplois à la plateforme du Guichet-Emplois.

Intégrité, efficacité et interopérabilité accrues

Le Guichet-Emplois a continué à perfectionner l'interopérabilité et la collaboration avec les intervenants au sein d'EDSC afin d'améliorer ses services et sa fonctionnalité.

- Pour la septième année consécutive, le Guichet-Emplois profite de ses capacités d'affichage d'offres d'emploi pour publier des offres d'Emplois d'été Canada sur son site Web et sur l'application mobile.
- L'interopérabilité avec les intervenants continue de faire l'objet d'améliorations avec l'intégration de nouvelles interfaces de programmation d'applications pour les perspectives du marché du

travail et les salaires, ce qui facilite l'accès des utilisateurs du Guichet-Emplois aux dernières données sur les perspectives et les salaires au Canada.

Faits saillants de 2024-25 : Web analytique et offres d'emploi

- Le site Web du Guichet-Emplois a reçu 78,8 millions de visites, une baisse par rapport à 96,7 l'année précédente, avec une moyenne de 216 000 sessions ouvertes et de 1,4 million de pages vues par jour.
- Quelque 53 % visiteurs ont consulté des offres d'emploi, soit une baisse de 57 %, ce qui représente plus de 142 millions d'offres d'emploi consultées, comparativement à 176 millions au cours de l'exercice précédent.
- La section sur l'IMT a reçu environ 35 000 visites par jour, en hausse par rapport à 33 000, générant plus de 77 000 profils d'emplois par jour, en hausse comparativement à 66 000 l'an dernier.
- La section sur la planification de carrière a attiré près de 1,6 million de visites sur le site au cours de l'année.
- L'application mobile a enregistré plus de 2,9 millions de sessions, ce qui représente une hausse par rapport à 2,5 millions et plus de 6,7 millions d'offres d'emploi consultées, soit une hausse par rapport à 5,8 millions l'année dernière.
- Plus de 1,2 million d'offres d'emploi provenant de toutes les sources ont été affichées sur le Guichet-Emplois en 2024-25, soit une baisse par rapport à 1,3 million l'année dernière.
- Plus de 95 500 employeurs ont affiché 373 000 offres d'emplois, soit une baisse par rapport à 101 000 employeurs et 425 000 offres affichées au cours de l'exercice précédent. Ces offres affichées représentaient plus de 778 000 emplois vacants, soit une baisse par rapport à 937 000 pour l'année précédente.
- Quelque 55 000 offres d'emploi affichées directement sur le Guichet-Emplois étaient associées au programme des travailleurs étrangers temporaires (TET), soit une baisse par rapport à 79 000 pour l'année dernière.
- Les offres d'emploi du programme des TET représentaient 15 % de toutes les offres d'emploi affichées directement par les employeurs, soit une baisse par rapport à 19 % pour l'année précédente et 5 % des offres affichées provenant de toutes les sources, soit une baisse d'un point de pourcentage par rapport à l'année précédente.
- Plus de 56 000 offres d'emploi (couvrant plus de 76 000 postes vacants distincts) ont été affichées sur la page Emplois d'été Canada, soit une diminution par rapport à 61 000 offres d'emploi (90 000 postes vacants) au cours de l'exercice précédent. Ces offres d'emploi provenaient de 26 103 employeurs, par rapport à 26 462 employeurs au cours de l'exercice précédent.
- Quelque 45 % des employeurs qui ont répondu au sondage de clôture et déclaré avoir effectué une embauche ont indiqué qu'ils avaient pourvu un poste vacant à la suite d'une publication sur le Guichet-Emplois.

3.4.4 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 2 programmes de subventions et de contributions offerts dans le cadre du programme Compétences pour réussir (CPR) (l'autre étant le Programme d'apprentissage, d'alphabétisation et d'acquisition des compétences essentielles pour les adultes) et financés par le Trésor. Le programme CPR aide les Canadiens à améliorer leurs compétences fondamentales et transférables afin qu'ils puissent se préparer à travailler, à obtenir et à conserver un emploi, ainsi qu'à s'adapter et à réussir sur le marché du travail. Cet objectif concorde avec l'engagement du gouvernement du Canada d'aider les Canadiens à acquérir les compétences nécessaires pour décrocher des emplois de qualité.

Les évaluations antérieures du prédécesseur du programme CPR, y compris des activités financées par l'INCE, ont révélé des résultats positifs. Le rapport d'évaluation de 2016-21, détaillé dans [l'Évaluation du Programme d'alphabétisation et des compétences essentielles de 2022](#), met en évidence l'efficacité de ces initiatives pour combler les lacunes en matière de compétences.

L'INCE se concentre sur des projets de recherche qui prévoient et aident à prédire les besoins émergents en compétences fondamentales et transférables, en particulier pour les groupes désignés ou sous-représentés sur le marché du travail. Plus de 15 % du financement actuel de l'INCE soutient les Autochtones, plus de 14 % appuient les personnes en situation de handicap, et environ 5 % soutiennent les Canadiens racisés. Ces projets de recherche permettent au programme CPR de :

- comprendre l'évolution des lacunes en matière de compétences fondamentales et transférables au Canada, en mettant l'accent sur l'évolution du marché du travail et dans une perspective intersectionnelle;
- cibler les futurs processus de réception des projets afin d'anticiper les nouvelles priorités et les tendances du marché du travail, et d'y répondre.

En 2024-25, l'INCE a financé 9 projets, en mettant l'accent sur l'amélioration des compétences fondamentales et transférables chez les personnes en situation de handicap, les Autochtones, y compris ceux qui travaillent dans les métiers, les jeunes adultes (âgés de 18 à 30 ans), les jeunes racisés, les groupes sous-représentés se trouvant dans les régions rurales et les travailleurs des services communautaires. En particulier, l'initiative nationale a financé le développement d'outils en ligne gratuits pour appuyer les activités d'évaluation et de conception de programmes d'études menées dans le cadre du programme CPR. De son côté, la Table ronde du milieu des affaires et de l'enseignement supérieur a conçu une évaluation des compétences axée sur le handicap visant les jeunes handicapés. Certains des projets de l'INCE portent également sur la préparation des jeunes travailleurs pour répondre aux exigences d'un marché du travail en évolution rapide, y compris aux besoins croissants en matière de compétences numériques. Par exemple, le projet « Futureproofing the Community Service Frontline Workforce » d'Imagine Canada, qui est financé par l'INCE, collabore avec Blueprint, the Dais (un centre de réflexion de l'Université métropolitaine de Toronto) et le Conseil de gouvernance numérique pour élaborer des ressources d'apprentissage basées sur le modèle CPR, en misant sur le

perfectionnement des compétences dans le secteur à but non lucratif. Cette initiative a permis de créer des modèles de ressources d'apprentissage pour les compétences numériques et met actuellement en place une boîte à outils pour la mise en œuvre des compétences numériques.

3.4.5 Emplois durables

Le gouvernement du Canada s'engage à réduire les émissions de gaz à effet de serre et à renforcer l'économie en favorisant la création d'emplois durables. La transition vers une économie à faibles émissions de carbone provoquera la transformation d'industries et du marché du travail au Canada, créant ainsi de nouvelles occasions tout en changeant les exigences de compétences. Il est essentiel de s'assurer que les travailleurs sont prêts à réussir cette transition afin de respecter les objectifs climatiques du Canada.

De plus, le 17 février 2023, le gouvernement a publié le Plan provisoire pour des emplois durables (2023-25), soit un cadre pour les plans d'action durables qui sera publié tous les 5 ans à compter de 2025. Le plan provisoire décrit les mesures fédérales dans 10 domaines d'action clés pour contribuer à la coordination des efforts ainsi qu'au soutien des travailleurs pendant la transition du Canada vers une économie à faibles émissions de carbone¹⁰⁷. Parallèlement à la publication du Plan d'action provisoire pour des emplois durables, EDSC a fait plusieurs investissements clés en 2023-24, financés partiellement par la partie II de l'assurance-emploi, afin de contribuer à faire progresser les emplois durables et à soutenir la transition du Canada vers une économie à faibles émissions de carbone. Les principaux domaines d'investissement sont les suivants :

- Appuyer les initiatives de formation et d'emploi pour les particuliers et les employeurs, aux termes de programmes adaptés aux priorités régionales et aux besoins particuliers des marchés du travail locaux, y compris aux initiatives qui contribuent directement à la transition vers un objectif de carboneutralité.
- Faire progresser les mesures de soutien à la formation et à l'emploi dirigées par des Autochtones, conçues par des organismes des Premières Nations, des Inuits, des Métis et des Autochtones vivant en milieu urbain et non affiliés, pour refléter les besoins particuliers de leurs peuples et communautés, y compris les initiatives qui appuient la participation des Autochtones à la transition vers la carboneutralité.
- Mettre à jour de la formation dans les métiers spécialisés pour aborder des sujets clés, comme ceux de la réduction des émissions et de la pollution, de l'intégration des technologies émergentes qui appuient le respect des objectifs climatiques carboneutres, et de la réduction de l'empreinte environnementale des métiers.
- Appuyer les activités de planification de la main-d'œuvre et de formation axée sur les compétences pour faciliter la transition des travailleurs des industries en déclin vers des industries en croissance, y compris dans les collectivités touchées par une perturbation économique.

¹⁰⁷ Les mesures cernées ont été étayées par plus de deux ans d'activités de consultation et de dialogue avec les P/T, les peuples autochtones, les travailleurs, les syndicats, les industries, les organisations environnementales, les organisations de la société civile, ainsi que les Canadiens intéressés, comprennent les éléments suivants : (1) Créer le Secrétariat des emplois durables ; (2) Créer le Conseil du partenariat pour des emplois durables ; (3) Élaborer des stratégies économiques aux termes des tables régionales sur l'énergie et les ressources ; (4) présenter un Volet d'emploi durable 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 ; et (10) Établir des lois qui assurent une mobilisation et une responsabilisation continues.

- Élaborer et offrir des programmes de formation visant les apprentis et les compagnons qui appuient la réduction des émissions.

Soutien pour la création d'emplois durables aux termes des EDMT

Le tableau ci-dessous fournit des exemples illustrant la façon dont les provinces et territoires utilisent les programmes et les services offerts dans le cadre des EDMT, lesquels sont financés aux termes de la partie II de l'assurance-emploi, pour appuyer la création d'emplois durables, y compris le développement des compétences, les transitions de main-d'œuvre et la participation inclusive dans une économie à faibles émissions de carbone :

Province/Territoire	Programmes	La façon dont les programmes appuient les emplois durables
Terre-Neuve-et-Labrador	Programme de développement des compétences ; subventions salariales pour l'apprentissage ; partenariats du marché du travail	Appuyer la formation et l'apprentissage dans les domaines de la construction, de l'énergie et des métiers spécialisés ; des projets pilotes axés sur les programmes de micro-certification, des projets dirigés par les employeurs pour appuyer l'adaptation et l'inclusion s'agissant de la main-d'œuvre dans les secteurs en transition.
Île-du-Prince-Édouard	Développement des compétences ; formation appuyée par les employeurs ; partenariats du marché du travail ; programmes autochtones <i>Etl-lukwey</i>	Offrir des programmes d'apprentissage et de formation à court terme cadrant avec les secteurs de l'infrastructure et de la croissance propre ; appuyer les cheminements dirigés par les Autochtones et les employeurs... dans les domaines de la construction, de l'aquaculture et du tourisme.
Nouvelle-Écosse	Programmes de développement des compétences et d'apprentissage ; SkillsOnlineNS ; Partenariats du marché du travail	Renforcer les compétences essentielles, numériques et professionnelles nécessaires à une économie modernisée ; appuyer les conseils sectoriels et les activités de planification de la main-d'œuvre liée à la viabilité économique à long terme.
Nouveau-Brunswick	Formation et développement des compétences ; subventions salariales ; apprentissage communautaire pour adultes	Appuyer le recyclage professionnel et l'adaptation des employeurs dans les secteurs prioritaires grâce à de la formation sur la gestion de cas, au développement des compétences fondamentales et numériques et au soutien des activités de maintien en poste.
Québec	Opération main-d'œuvre ; allocations pour la formation ; programmes de subvention salariale	Accélérer la formation dans les domaines de la construction, du génie, des technologies de l'information et de l'éducation ; appuyer la préparation de la main-d'œuvre et une participation accrue des groupes sous-représentés dans les secteurs clés en phase de transition.

Ontario	Programme d'apprentissage et programme de préapprentissage ; services d'emploi intégrés	Élargir les voies d'accès aux métiers spécialisés et aux professions techniques à l'appui du renouvellement de l'infrastructure et de la croissance propre, tout en améliorant l'accès inclusif aux services d'emploi.
Manitoba	Développement des compétences ; formation en apprentissage ; partenariats du marché du travail	Harmoniser les programmes de soutien à la formation et à l'apprentissage dirigés par les employeurs avec les besoins du marché du travail régional, en favorisant une participation durable au sein de la main-d'œuvre du côté des Autochtones et d'autres groupes en quête d'équité.
Saskatchewan	Allocation pour la formation axée sur les compétences ; mesures de soutien à l'apprentissage ; formation axée sur les compétences dans le Nord	Appuyer la formation communautaire et dirigée par des Autochtones dans les métiers et les industries liées aux ressources, renforçant ainsi la résilience de la main-d'œuvre et la durabilité des activités dans les régions.
Colombie-Britannique	Programme de formation professionnelle de WorkBC, programme d'apprentissage ; projets de partenariat communautaire et patronal	Offrir des programmes de formation professionnelle et d'apprentissage intégré au travail dans les domaines de la construction, et de l'intendance des ressources naturelles, ainsi que des projets communautaires cadrant avec la durabilité environnementale.
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	Développement des compétences ; subventions salariales ; programmes d'apprentissage et initiatives stratégiques de la main-d'œuvre	Renforcer la capacité de la main-d'œuvre locale et autochtone grâce à de la formation, à de l'expérience professionnelle et à l'établissement de partenariats avec les employeurs cadrant sur le développement économique régional à long terme.

Programmes pancanadiens appuyant la création d'emplois durables

En complément de la prestation des services provinciaux et territoriaux, le tableau ci-dessous fait état des programmes pancanadiens qui appuient la création d'emplois durables en aidant les travailleurs à se préparer à intégrer une économie changeante à faible émission de carbone :

Programme	Apport du programme	Contribution aux emplois durables
Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones	Aider les organismes dirigés par des Autochtones à concevoir et à offrir des programmes de formation et de services d'emplois adaptés aux besoins de la communauté.	Permettre aux gouvernements et aux organismes autochtones de préparer les travailleurs à saisir les occasions découlant de la transition vers la carboneutralité, en appuyant la participation à une croissance propre et au développement économique durable.
Programme du Sceau rouge	Maintenir et mettre à jour les normes professionnelles nationales des métiers spécialisés pour refléter l'évolution des exigences du marché du travail.	Intégrer des objectifs d'apprentissage vert dans la formation professionnelle, y compris dans l'acquisition de compétences liées à la réduction des émissions, aux technologies propres émergentes et aux pratiques durables sur le plan environnemental (p. ex., installation et entretien de pompes géothermiques).
Programme de développement de la main-d'œuvre des communautés	Offrir du financement axé sur les projets pour la planification de la main-d'œuvre et la formation professionnelle ciblée dans les collectivités touchées par des perturbations économiques ou des mises à pied massives.	Appuyer la transition des travailleurs industries en déclin vers des industries en croissance, aidant ainsi les communautés à s'adapter aux changements économiques et environnementaux tout en conservant l'emploi local.
Programme pour la formation et l'innovation en milieu syndical	Financer des projets dirigés par les syndicats pour élaborer et offrir de la formation aux compagnons et aux apprentis dans les métiers désignés Sceau rouge.	Par le biais du volet sur les emplois durables, appuyer le développement de la formation verte visant la réduction des émissions et la modernisation des compétences dans les métiers clés.
Information sur le marché du travail	Investir dans des outils et des données (y compris des enquêtes et des produits analytiques) permettant de mieux comprendre les tendances du marché du travail et de la demande de main-d'œuvre.	Améliorer la compréhension des compétences nécessaires dans une économie carboneutre, pour appuyer la prise de décisions éclairées du côté des travailleurs, des employeurs, des gouvernements et des fournisseurs de formation.

Guichets-Emplois – Caractéristiques des emplois verts	Améliorer le site Guichet-Emplois pour cerner et promouvoir les emplois liés à la durabilité environnementale et à la croissance propre.	Jumeler les chercheurs d'emplois avec les employeurs appuyant l'obtention de résultats environnementaux positifs et le développement des compétences spécialisées nécessaires dans les secteurs de l'économie verte.

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) a été conçu pour fournir des données probantes qui appuient l'atteinte de l'objectif du gouvernement du Canada et d'EDSC de créer une main-d'œuvre compétente, adaptable et inclusive tout en favorisant un marché du travail efficace. Les conclusions de cette recherche guideront les décisions relatives aux politiques et au financement du programme en assurant une adéquation entre les investissements du fédéral et les besoins du marché du travail. Cet objectif met l'accent sur la collaboration avec les organismes sans but lucratif et les entreprises privées dans la mise en œuvre d'idées novatrices, de partenariats sociaux et approches de la finance sociale. Le programme de recherche est en lui-même un exemple de cette approche collaborative.

Cette stratégie s'harmonise bien avec la Stratégie d'innovation sociale et de finance sociale du gouvernement et elle soutient les initiatives de longue date de différents gouvernements visant à reconnaître l'entreprise sociale en tant qu'important modèle d'affaires. Les ESIT agissent comme des exemples primordiaux d'organismes communautaires qui élaborent des solutions aux problèmes les plus difficiles de la société. Elles cherchent continuellement du financement novateur et de nouvelles sources de revenus pour devenir plus durables et avoir un plus grand impact.

Les ESIT ont la capacité d'intégrer ou de réintégrer les populations vulnérables aux marchés du travail existants, en créant de nouveaux emplois à long terme et en augmentant l'employabilité en général des populations défavorisées. Toutefois, l'absence de données empiriques sur les résultats directs des ESIT sur le marché du travail et sur les résultats sociaux plus vastes pertinents pour différentes populations vulnérables au Canada reste un obstacle important à l'élaboration de politiques et de programmes fondés sur des données probantes.

Phase I du programme de recherche sur les ESIT

EDSC a lancé le programme de recherche sur les ESIT en 2017 en tant qu'étude longitudinale de 5 ans, composée de 6 principaux projets. L'objectif était de mesurer l'impact des entreprises sociales sur les résultats du marché du travail pour les populations vulnérables, notamment les personnes en situation de handicap, les jeunes, les immigrants récents, les personnes sans-abri ou celles qui risquent de le devenir, et les peuples autochtones. Le financement était strictement destiné à la recherche et ne couvrait pas directement les interventions des organisations des ESIT.

Les 6 projets de recherche longitudinale comprenaient un projet fondé sur une conception quasi expérimentale et 5 projets fondés sur des études de cas étendues à plusieurs sites, avec des projets exécutés en Ontario (4), au Québec (1) et en Colombie-Britannique (1).

Les 6 équipes de recherche ont complété leurs projets en 2022, marquant ainsi le terme de la phase I du programme de recherche sur les ESIT. Chaque équipe a publié un rapport final mettant en évidence les principaux résultats de ses recherches.

Les résultats ont démontré que les interventions des ESIT conduisent généralement à des améliorations en matière d'emploi et de résultats financiers pour les clients, y compris une meilleure capacité à obtenir et à conserver un emploi et à atteindre des niveaux de revenus plus élevés. Un projet a notamment démontré que le financement des programmes des ESIT peut avoir un retour sur investissement positif.

De plus amples renseignements sur le programme de recherche de la phase I des ESIT sont accessibles dans le rapport de synthèse : [Programme de recherche sur les entreprises sociales d'insertion par le travail \(ESIT\) – Synthèse – 2017 à 2022](#).

Phase II du programme de recherche sur les ESIT

S'appuyant sur la phase I du programme de recherche des ESIT, EDSC a lancé la phase II en 2022-23 en tant qu'étude longitudinale multi projets s'étendant sur 5 exercices financiers, soit jusqu'en 2026-27. La phase II s'est concentrée sur le rôle du secteur plus large des entreprises sociales dans le soutien au travail et à l'intégration sociale des groupes noirs et racisés au Canada. Le programme comprend 11 projets de recherche longitudinale, dont certains s'étendent sur plusieurs provinces. Les projets sont exécutés en Colombie-Britannique (4), en Alberta (2), en Saskatchewan (1), au Manitoba (1), en Ontario (7), au Québec (2) et en Nouvelle-Écosse (2).

La recherche vise à répondre à des questions clés :

- Quelles sont les caractéristiques des entreprises sociales au service des groupes noirs et racisés?
- 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 racisées au Canada (p. ex., amélioration de l'emploi, de la santé mentale, du bien-être et d'autres résultats socioéconomiques)?

Le programme de recherche s'inscrit dans l'objectif du Canada de promouvoir l'égalité, l'équité et la justice, ainsi que dans les objectifs de recherche et d'innovation de la partie II de l'assurance-emploi. Il répond directement à la nécessité croissante d'améliorer les résultats sur le marché du travail pour les groupes en quête d'équité et les travailleurs racisés. Le programme de recherche arrive à point nommé, compte tenu des défis particuliers auxquels ces populations font face pour ce qui est du marché du travail canadien et de l'objectif du gouvernement fédéral de bâtir une économie qui fonctionne pour tout le monde.

Les réalisations de l'exercice 2024-25 comprennent les éléments suivants :

- **Partage des connaissances avec les P/T** : L'information sur la phase II du programme a été partagée avec l'ensemble des P/T en avril 2024.
- **Communication avec les équipes de recherche** : EDSC a organisé des réunions virtuelles bilatérales avec chacune des 11 équipes de recherche en septembre et octobre 2024 pour discuter des progrès réalisés à ce jour et des préparatifs pour le deuxième atelier annuel.
- **Progrès de la recherche** : Les équipes de recherche ont terminé ou presque terminé les activités de recrutement d'entreprises sociales et de particuliers à intervenir dans leurs études. À la fin de l'exercice financier, les équipes avaient lancé la collecte de données, sans oublier le fait que certaines équipes avaient effectué des analyses préliminaires.
- **Publication du Rapport d'avancement 2023-24** : Un rapport d'avancement des activités sur le programme de recherche, basé sur les présentations des 11 équipes de recherche lors de l'atelier de lancement virtuel tenu en octobre 2023, a été établi et publié.

- **Atelier annuel :** Un deuxième atelier (hybride) a été organisé en février 2025, ce qui a permis aux 11 équipes de recherche de présenter leurs résultats à ce jour et de discuter de leurs projets respectifs les uns avec les autres ainsi qu'avec des représentants d'ESDC. Un rapport d'étape global a été produit et sera rendu public.

ESDC organise le troisième atelier, qui est prévu pour février 2025. Cet événement en ligne réunira les 11 équipes de recherche et un certain nombre d'intervenants du Ministère pour discuter de l'avancement des projets de recherche.



CHAPITRE 4

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 1^{er} avril au 31 mars d'une année donnée. Ce chapitre utilise les quatre chiffres de la première année civile et les deux derniers chiffres de la seconde année civile pour indiquer l'exercice financier. Par exemple, « 2024–25 » désigne la période commençant le 1^{er} avril 2024 et se terminant le 31 mars 2025.

La Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) compte quatre membres qui représentent les intérêts :

- du gouvernement;
- des travailleurs;
- des employeurs.

Le mandat de la CAEC, prévu par la loi, est 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 conserve 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 au cours de l'exercice 2024–25. Il présente des données

essentielles 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, ainsi que des mises à jour sur les initiatives de modernisation et les efforts de prestation de services mobiles.

En 2024–25, Service Canada a fait des progrès considérables au chapitre de l'amélioration de l'efficacité de ses services et de l'optimisation des activités du régime. Le Ministère a amélioré l'efficacité des centres d'appels, a intégré de nouvelles technologies telles que l'automatisation robotisée des processus et l'intelligence artificielle, et s'est concentré sur l'amélioration des délais de traitement des demandes d'assurance-emploi. Des initiatives, comme la formation d'un personnel plus polyvalent capable de gérer les fluctuations de la charge de travail, ont permis d'appuyer l'objectif de fournir aux clients les services dont ils ont besoin en temps opportun.

De plus, Service Canada a donné la priorité à la prestation de services mobiles aux populations marginalisées et sous-représentées, en leur garantissant un meilleur accès aux prestations d'assurance-emploi grâce à des services de soutien adaptés et des ressources multilingues. Plus de 3,2 millions de demandes d'assurance-emploi ont été traitées et la grande majorité des paiements d'assurance-emploi ont été versés dans le délai de 28 jours.

Face au défi continu que représentent les tentatives de demandes frauduleuses, Service Canada a réussi à concilier l'intégrité du régime et l'accessibilité pour les clients en mettant en œuvre des stratégies avancées d'analyse des données et de détection des cas de fraude. Le régime a également simplifié le processus d'appel afin de favoriser des règlements rapides et plus efficaces pour les clients et ainsi améliorer leur expérience globale lors de l'utilisation des services. Des initiatives améliorées d'assurance de la qualité ont permis de renforcer l'engagement du régime d'assurance-emploi à maintenir des normes élevées en matière de prestation de services.

4.1 Les normes de service en un coup d'œil

4.1.1 Centre d'appui des 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 2024–25** : Le Centre d'appui des services mobiles de Service Canada a atteint cet objectif en répondant à 98 % des appels dans un délai de 5 minutes, comparativement à 97 % au cours de l'exercice précédent.
- Pour en savoir plus sur le Centre d'appui des services mobiles, consultez la [section 4.3.1](#).

4.1.2 Centres d'appels de l'assurance-emploi

- **Norme** : Répondre aux appels dans un délai de 10 minutes (une fois que l'appelant est mis en attente pour parler à un agent).
- **Cible** : EDSC vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.

- **Rendement au cours de 2024–25 :** Les centres d'appels de l'assurance-emploi ont répondu à 87,5 % des appels dans un délai de 10 minutes, comparativement à 84,5 % au cours de l'exercice 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 :** Répondre aux appels du Centre de services aux employeurs (CSE) dans un délai de 10 minutes (une fois que l'appelant est mis en attente pour parler à un agent).
- **Cible :** EDSC vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.
Rendement au cours de 2024–25 : Le CSE a répondu à 92,1 % des appels dans un délai de 10 minutes, comparativement à 85,6 % au cours de l'exercice précédent.
- Pour en savoir plus sur le CSE, consultez la [section 4.3.2](#).

4.1.4 Versement des prestations d'assurance-emploi

- **Norme :** Envoyer les paiements de prestations d'assurance-emploi ou les avis de non-paiement 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 2024–25 :** EDSC a respecté cette norme 87,4 % du temps, comparativement à 86,4 % au cours de l'exercice précédent.
- Pour en savoir plus sur le traitement des demandes d'assurance-emploi et les résultats obtenus au cours de 2024–25, 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 2024–25 :** EDSC a respecté cette norme 25,3 % du temps, comparativement à 53,1 % au cours de l'exercice précédent.
- Pour en savoir plus sur les demandes de révision des décisions relatives à l'assurance-emploi et les résultats obtenus au cours de 2024–25, consultez la [section 4.6.1](#).

4.1.6 Tribunal de la sécurité sociale

Division générale, section de l'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 2024–25 :** Le TSS a respecté cette norme dans 47,6 % des cas (comparativement à 14,1 % au cours de 2023–24), avec un délai de traitement moyen de 55 jours (comparativement à 108 jours au cours de 2023–24).

- En tenant compte des appels collectifs, le TSS a atteint cet objectif dans 46 % des cas, avec un délai de traitement moyen de 65,4 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 2024–25** : Le TSS a respecté cette norme dans 75,6 % des cas (comparativement à 66,6 % au cours de 2023–24), avec une moyenne de 12,2 jours pour rendre une décision après l’audience (comparativement à 17,9 jours au cours de 2023–24).
 - En tenant compte des appels collectifs, le TSS a atteint cet objectif dans 75,2 % des cas, avec un délai moyen de 12,8 jours pour rendre une décision après l’audience.
- Pour plus de renseignements, consultez la [section 4.6.2](#).

Division d’appel, section de l’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 2024–25** : Le TSS a respecté cette norme dans 92 % des cas (comparativement à 23,5 % au cours de 2023–24), avec un délai de traitement moyen de 21,1 jours (comparativement à 67,2 jours au cours de 2023–24).

Décisions définitives

- **Norme** : Rendre les décisions définitives dans un délai de 150 jours après l’octroi de l’autorisation d’interjeter appel.
- **Cible** : Le TSS vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.
- **Rendement au cours de 2024–25** : Le TSS a atteint cet objectif dans 90,2 % des cas (comparativement à 81,1 % au cours de 2023–24), avec un délai de traitement moyen de 91,6 jours (comparativement à 113,3 jours au cours de 2023–24).
 - En tenant compte des appels collectifs, le TSS a atteint cet objectif dans 42,6 % des cas, avec un délai de traitement moyen de 149,4 jours.
- **Norme** : Envoyer les décisions définitives dans un délai de 60 jours après une audience.
- **Cible** : Le TSS vise à respecter cette norme dans 80 % des cas.
- **Rendement au cours de 2024–25** : Le TSS a atteint cet objectif dans 88,5 % des cas, avec un délai de traitement moyen de 29,6 jours.
- Pour plus de renseignements, consultez la [section 4.6.2](#).

4.2 Transformations pour améliorer l'avenir de la prestation de services de l'assurance-emploi

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 améliorera la manière dont le Ministère fournit des services en modernisant les pratiques opérationnelles, en assurant une meilleure gestion des effectifs, de la charge de travail et des connaissances, et en mettant à niveau la technologie.

En 2024–25, le programme de MVP a achevé la phase de planification de l'intégration du régime d'assurance-emploi dans la nouvelle plateforme technologique. Cette phase comprenait la conception des produits liés à l'assurance-emploi et la création d'exemples selon la rétroaction des utilisateurs et des clients. Elle comprenait aussi l'élaboration et le déploiement de l'Estimateur de prestations d'assurance-emploi.

L'Estimateur de prestations d'assurance-emploi est un nouvel outil numérique qui permet aux clients d'obtenir une estimation des prestations d'assurance-emploi auxquelles ils peuvent avoir droit lorsqu'ils présentent une demande.

- Cet outil permet aux personnes à la recherche d'information sur l'assurance-emploi d'accéder à des renseignements simplifiés sur les différentes prestations d'assurance-emploi et les critères d'admissibilité, et de calculer le montant estimatif des prestations qu'elles pourraient recevoir, et ce, sans devoir appeler ou visiter un centre de services en personne.

En janvier 2025, le programme de MVP a lancé la phase suivante des travaux, soit la phase de développement et de mise en œuvre du projet de MVP de l'assurance-emploi. Le lancement de la première prestation d'assurance-emploi sur la nouvelle plateforme était prévu à l'automne 2025.

4.2.2 Stratégie d'amélioration des centres d'appels

En 2024–25, les initiatives suivantes ont été entreprises pour que les centres d'appels soient améliorés et modernisés :

- Amélioration des six agents d'automatisation des processus robotisés (APR)¹ grâce à une plus grande stabilisation et vitesse des agents robotisés.
 - Ces agents robotisés aident les agents humains à effectuer des tâches manuelles pendant les appels (p. ex. copier-coller des renseignements et remplir des listes de vérification).

¹ Un agent d'ARP est un outil standard de l'industrie qui reproduit les actions d'un utilisateur humain interagissant avec des applications. Il s'agit d'agents robotisés qui simplifient les processus de travail tout en améliorant l'efficacité.

- Mise en place d'un numéro sans frais réservé aux appelants qui utilisent un service de relais vidéo (SRV) pour joindre le centre d'appel de l'assurance-emploi. L'objectif est d'offrir un service prioritaire et une meilleure accessibilité aux clients ayant un trouble de la parole ou un handicap auditif qui utilisent un SRV.
- Remplacement des téléscribes (ATS) désuets par une nouvelle plateforme d'ATS afin d'améliorer l'accessibilité pour les personnes ayant un trouble de la parole ou un handicap auditif.
 - La plateforme reçoit des appels en temps réel depuis son lancement, ce qui améliore le service précédent qui permettait aux clients de laisser un message et d'être rappelés par un agent dans les 48 heures.
- Mise en place d'un sondage volontaire à la fin de l'appel visant à recueillir les commentaires des clients au sujet de leur expérience avec le centre d'appels.
- Mise en œuvre de la possibilité pour les clients de se mettre virtuellement en attente pendant les périodes de volume élevé d'appels et de se faire rappeler par un agent plutôt que de patienter dans la file d'attente.

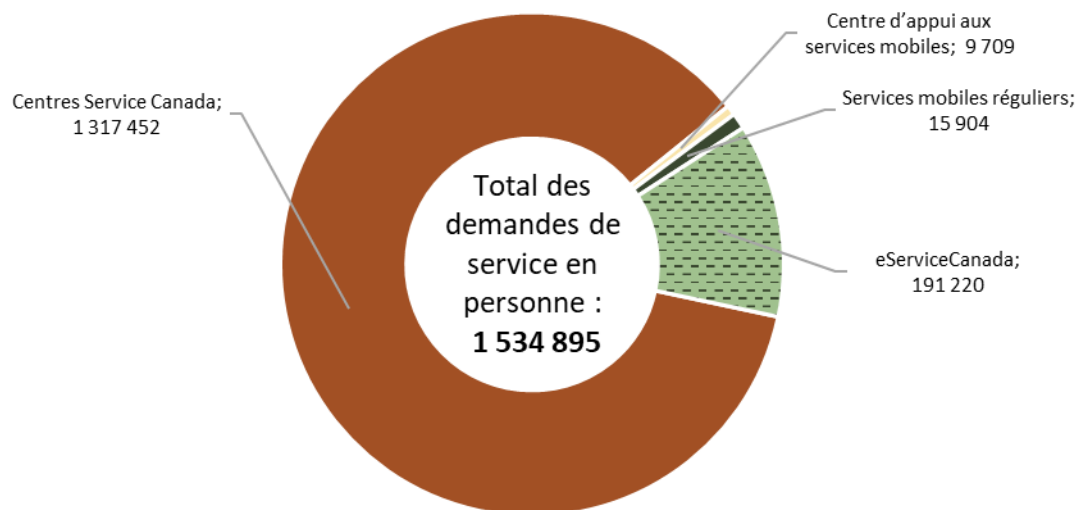
4.3 Prestation de services de l'assurance-emploi et expérience des clients

4.3.1 En personne

Les employés en personne fournissent des services aux clients de l'assurance-emploi dans 600 points de service en personne au pays (consultez l'[annexe 4.3.1b](#) pour une répartition régionale des points de service offrant le régime d'assurance-emploi).

En 2024–25, sur un total de 12,3 millions de demandes pour l'ensemble des programmes, les employés de Service Canada ont traité plus de 1,5 million de demandes de services liées à l'assurance-emploi en personne et par l'intermédiaire de eServiceCanada (consultez le graphique 1). En outre, dans près de 450 000 cas, les 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 Centres Service Canada (CSC).

Graphique 1 : Demandes de services d'assurance-emploi selon les différents modes de services en personne en 2024-25*



* Les données du graphique 1 ci-dessus représentent le nombre de demandes de services, et non le nombre de clients. Un client peut avoir plus d'une demande de services.

** Remarque : Les « services en personne » comprennent les services considérés comme des extensions de ceux offerts dans les CSC. Il s'agit notamment de eServiceCanada, du Centre d'appui des services mobiles et des sites de services mobiles. Certains services sont fournis par les agents de service aux citoyens (p. ex. ceux offerts dans les CSC et par l'entremise de eServiceCanada) et les Services mobiles et de liaison aux communautés sont fournis par les spécialistes des services aux citoyens.

Centres Service Canada

Les Centres Service Canada (CSC) offrent aux clients un point d'accès en personne aux programmes et services d'EDSC, y compris l'assurance-emploi.

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 ou regroupés avec les services de passeport.

Bien que les employés des CSC ne traitent pas les demandes d'assurance-emploi, ils peuvent aider les prestataires d'assurance-emploi à remplir leur demande. De plus, ils donnent aux clients des renseignements généraux sur le régime et les aident à présenter leurs demandes, notamment en leur fournissant les services suivants :

- authentification de l'identité;
- validation des documents à l'appui;
- vérification de l'intégralité des renseignements;
- transactions simples : changements d'adresse, dépôt direct (consultez l'annexe 4.3.1a);
- attribution de codes d'accès temporaires, changement de code fiscal et prolongement des prestations de maladie;
- aide aux prestataires qui remplissent leur déclaration;
- aide aux prestataires qui remplissent leur demande d'assurance-emploi;
- aide à la conversion d'une demande d'assurance-emploi de prestations régulières en prestations de maladie (ou vice versa).

En janvier 2025, Service Canada a commencé à publier sur Canada.ca des estimations du temps d'attente pour les services en personne dans tous les CSC. Avant de quitter leur domicile, les clients peuvent désormais vérifier le temps d'attente dans tous les bureaux de leur région et choisir le lieu le plus approprié en fonction de leurs besoins.

Depuis le 31 mars 2025, les Canadiens ont accès à 138 CSC bilingues offrant des services liés à l'assurance-emploi en français et en anglais. Dans les prochaines années, d'autres sites bilingues seront ajoutés aux CSC actuels qui offrent déjà ce service.

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 aux employés de servir les clients dans plus de 100 langues dans tous les CSC et sites de services mobiles du pays. Pour trouver un CSC bilingue près de chez vous, consultez le site Trouver un bureau de Service Canada.

Des services d'interprétation vidéo à distance pour les clients sourds et malentendants sont offerts dans tous les CSC. Ces services améliorent l'accessibilité en mettant les clients et le personnel en relation avec un interprète en langue des signes par vidéo.

Tableau 1 : 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	689 433	52 %
Information	420 318	32 %
Présentation d'une demande	68 246	5 %
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)	139 455	11 %
Total des demandes de services d'assurance-emploi	1 317 452	100 %

* +/- en raison de l'arrondissement des pourcentages

Pour en savoir plus sur le volume des demandes de services d'assurance-emploi dans les CSC, les sites de services mobiles réguliers, ainsi que par l'entremise des postes d'accès de service aux citoyens, consultez l'[annexe 4.3.1c](#).

Sites de services mobiles réguliers

Les sites de services mobiles réguliers offrent, selon un calendrier établi, des services dans des sites d'accueil au sein des communautés. Pour ce faire, le personnel se rend dans des lieux prédéterminés, généralement dans des zones rurales ou éloignées, et mène ses activités dans des espaces situés au sein de la communauté. Ces points de service offrent les mêmes services que les CSC et constituent une extension du réseau des CSC en personne².

En 2024–25, les sites de services mobiles réguliers ont traité un total de 185 136 demandes de services, dont 15 904 concernaient le régime d'assurance-emploi.

Tableau 2 : 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	8 388	53 %
Information	3 815	24 %
Présentation d'une demande	2 529	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)	1 172	7 %
Total des demandes de services d'assurance-emploi	15 904	100 %

* +/- en raison de l'arrondissement des pourcentages

eServiceCanada

[eServiceCanada](#) est une plateforme en ligne où les clients peuvent demander à être rappelés par un agent de service aux citoyens au sujet d'un programme, d'un service ou d'une prestation de Service Canada. eServiceCanada vise à offrir un niveau de service équivalent à celui fourni en personne dans les bureaux de Service Canada. Généralement, le service permet d'accomplir des tâches comme

² Pour trouver un site de services mobiles régulier, consultez le site [Trouver un bureau de Service Canada](#).

répondre à des questions d'ordre général, aider à remplir des demandes, mettre à jour des renseignements personnels et traiter des documents à l'appui. Les clients peuvent remplir le formulaire en ligne de eServiceCanada pour demander à être rappelés dans les deux jours ouvrables au sujet de plusieurs services, y compris l'assurance-emploi. En 2024–25, 94 % des demandes présentées par l'entremise de eServiceCanada ont reçu une réponse dans les deux jours ouvrables.

En 2024–25, le personnel de eServiceCanada a traité plus de 191 000 demandes de services d'assurance-emploi (soit 47 % de l'ensemble des demandes présentées par l'entremise de la plateforme eServiceCanada). Consultez l'[annexe 4.3.1d](#) pour en savoir plus sur les demandes de services d'assurance-emploi et sur eServiceCanada.

Tableau 3 : Fréquence des motifs de demande de services d'assurance-emploi ayant été sélectionnés dans le portail eServiceCanada en 2024–25

Service d'assurance-emploi sélectionné*	Nombre de sélections	% du total**
Mise à jour du dépôt direct ou de l'adresse	50 416	21 %
Aide à la présentation d'une demande d'assurance-emploi	55 669	23 %
Informations générales sur l'assurance-emploi	65 593	27 %
Soumission de renseignements supplémentaires ou de documents à l'appui (notes médicales, relevés d'emploi)	30 465	13 %
Aide avec les déclarations des prestataires	25 370	11 %
Relevés d'emploi sur le Web – Authentification de l'identité de l'agent principal	8 281	3 %
Obtention de renseignements sur un trop-payé concernant le paiement initial de 2 000 \$ versé au titre de la Prestation canadienne d'urgence	3 332	1 %
Total	239 126	100 %

* Les clients peuvent sélectionner plusieurs motifs pour une seule demande par l'entremise de eServiceCanada

** +/- en raison de l'arrondissement des pourcentages

Atteindre les populations à risque et isolées

Au cours de 2024–25, le Ministère a continué de mettre en œuvre des stratégies pour tenir compte des clients marginalisés, sous-représentés³ et à risque. Ces clients peuvent parfois rencontrer des difficultés et des obstacles pour accéder aux services et en bénéficier.

À cette fin, Service Canada assure notamment les services suivants :

- Services mobiles et de liaison aux communautés (SMLC);
- Centre d'appui des services mobiles (CASM);
- Initiative d'aiguillage vers les services (IAS).

³ Les groupes sous-représentés sont des communautés ou des populations dont la participation ou l'accès aux services est plus faible que prévu par rapport à leur part de la population générale, souvent en raison d'obstacles systémiques ou d'inégalités. Ces groupes peuvent comprendre, notamment, les communautés autochtones, les nouveaux arrivants et les immigrants, et les personnes en situation de handicap.

Comme pour les services en personne, Service Canada offre également une aide spécialisée ou des services de traduction aux personnes qui en ont besoin par l'entremise des SMLC, du CASM et de l'IAS. Ces services comprennent des services d'interprétation par téléphone et d'interprétation vidéo à distance, ainsi que le système VOCALLS, qui offre des services d'ATS aux appelants.

Services mobiles et de liaison aux communautés

Les Services mobiles et de liaison aux communautés (SMLC) élargissent la portée de Service Canada en établissant des liens avec les communautés, en particulier celles ayant un accès limité à la prestation de services traditionnelle. Les SMLC offrent un soutien direct aux populations à risque, aux membres des communautés autochtones, aux personnes touchées par des événements météorologiques dangereux, ainsi qu'aux employeurs et aux employés qui se heurtent à des difficultés liées au marché du travail. Les SMLC s'efforcent d'établir des relations avec des partenaires et des organismes communautaires afin de mieux faire connaître les programmes et les services comme l'assurance-emploi et d'en faciliter l'accès. Le personnel des SMLC peut se rendre dans diverses communautés pour offrir du soutien et des renseignements, ou organiser des événements dans le but de créer des liens avec les gens dans leur propre environnement.

Les SMLC appuient :

- les communautés autochtones du Nord et celles vivant dans des réserves, en régions urbaines ou éloignées;
- les populations mal desservies, c'est-à-dire celles qui ont généralement plus d'obstacles à surmonter pour accéder aux programmes et aux services gouvernementaux;
- les employeurs et les travailleurs confrontés à des ajustements du marché du travail;
- les communautés en situation d'urgence.

Le personnel des services mobiles recueille des renseignements sur les événements du marché du travail et les employeurs concernés afin d'établir des points de contact pour commencer à élaborer un plan visant à fournir des services à tous les travailleurs concernés. En collaboration avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, le personnel des SMLC organise des séances d'information et aide les travailleurs à franchir les différentes étapes à suivre pour présenter une demande au titre des programmes fédéraux, y compris l'assurance-emploi.

Ces activités de services mobiles permettent aux travailleurs d'avoir accès sans tarder aux programmes essentiels et aux renseignements dont ils ont besoin pour prendre des décisions éclairées quant aux prochaines étapes à suivre, telles que la présentation d'une demande d'assurance-emploi, l'obtention d'une aide à la recherche d'emploi (Guichet-Emplois) et des renseignements sur les pensions. Les employeurs se voient offrir des renseignements sur les options leur permettant d'atténuer les situations de licenciement, notamment au moyen du travail partagé et du programme de compression du personnel. Ils se voient également offrir un soutien pour organiser des séances d'information sur l'assurance-emploi et des séances d'aide à la présentation d'une demande à l'intention de leurs employés.

Au cours de l'exercice 2024–25, les équipes des SMLC ont organisé 1 210 séances d'information sur l'assurance-emploi, auxquelles ont participé plus de 20 700 personnes.

Tableau 4 : Activités des SMLC liées à l'assurance-emploi et proposées à divers groupes de clients au cours de 2024–25

Groupe de clients	Nombre de séances d'information sur l'assurance-emploi ou d'aide à la présentation d'une demande	Nombre de séances sur les licenciements collectifs	Nombre de séances sur le travail partagé	Nombre de participants
Citoyens	359	265	281	18 962
Employeurs	37	15	108	666
Autres intervenants	124	7	14	1 096

Pour en savoir plus sur les séances d'information offertes par les SMLC en 2024–25, consultez les annexes 4.3.1, de e à h.

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 qui offre un soutien et des renseignements personnalisés aux personnes vivant dans des communautés autochtones et des collectivités éloignées, ainsi qu'à celles qui rencontrent des obstacles à l'accès aux services gouvernementaux. Ces obstacles peuvent comprendre l'accès limité à la technologie, les différences linguistiques, les considérations culturelles, les handicaps ou d'autres défis qui rendent les services en personne ou en ligne difficiles à utiliser. Le CASM offre une aide personnalisée concernant une multitude de programmes et de prestations de Service Canada, y compris l'assurance-emploi. Mis sur pied pendant la pandémie de COVID-19 à titre de solution provisoire, il constitue désormais une composante permanente du modèle de prestation de services des SMLC.

En 2024–25, le CASM a élargi la portée de Service Canada dans les communautés en établissant des partenariats avec divers organismes nationaux et communautaires, y compris le 2-1-1, qui peuvent diriger les clients directement vers le CASM pour leur permettre d'obtenir de l'aide concernant les programmes et les services de Service Canada, y compris l'assurance-emploi.

Au cours de 2024–25, le CASM a reçu 20 512 appels et a répondu à 24 635 demandes de services. Parmi ces demandes :

- 1 833 concernaient l'assurance-emploi;
- 7 876 concernaient des demandes de services liés à l'assurance-emploi.

Au cours de 2024–25, 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 97 % lors de l'exercice précédent.

En date du 31 mars 2025, 382 communautés autochtones avaient reçu des services par l'intermédiaire du CASM. Dans ces communautés, 1 950 appelants ont reçu une aide pour 2 023 demandes de services d'assurance-emploi, soit :

- 235 demandes d'informations;
- 272 demandes d'aide pour remplir une demande;
- 1 516 suivis des résolutions au premier point de contact.

Pour la répartition des demandes présentées au CASM concernant l'assurance-emploi par région, consultez l'[annexe 4.3.1i](#).

Initiative d'aiguillage vers les services

L'Initiative d'aiguillage vers les services (IAS) consiste à travailler avec les organismes communautaires pour aider à cerner les personnes à risque et vulnérables qui pourraient être admissibles à des services et à des prestations du gouvernement fédéral et à les diriger directement vers un agent de Service Canada pour qu'elles puissent bénéficier d'un soutien personnalisé. Ces clients sont ceux qui font face à des obstacles dans l'accès aux services et qui sont incapables d'accéder aux prestations par les autres modes de prestation. Le personnel des SMLC fait activement la promotion de l'IAS et collabore avec les partenaires de la prestation de services afin d'améliorer l'accès aux prestations. En offrant une approche plus ciblée et accessible, l'IAS contribue à faire en sorte que les clients mal desservis reçoivent le soutien dont ils ont besoin.

Au cours de l'exercice 2024–25, 1 830 aiguillages ont été effectués par les partenaires de Service Canada, dont 293 étaient 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, peu importe d'où proviennent les appels au pays.

Les agents des 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. Les agents répondent aux demandes de renseignements :

- en fournissant de l'information au sujet d'une demande de prestations en particulier;
- en mettant à jour l'information dans le dossier du prestataire (p. ex. en changeant une adresse ou les renseignements relatifs au dépôt direct);
- en traitant les déclarations du prestataire qui nécessitent une intervention afin qu'il puisse recevoir le 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).

Les effectifs des centres d'appels de l'assurance-emploi ont légèrement augmenté en 2024–25, passant de 2 587 agents à temps plein au début de l'exercice à une moyenne annuelle de 2 511

agents équivalents temps plein (ETP) au cours de l'exercice, comparativement à une moyenne annuelle de 2 373 agents ETP en 2023–24. Les centres d'appels de l'assurance-emploi ont connu un taux de roulement du personnel de 29 %; environ 32 % des employés concernés ont quitté définitivement le réseau (notamment en raison d'une démission ou d'un départ à la retraite). En 2023–24, ces pourcentages s'élevaient à 21 % et à 60 %, respectivement.

Volume d'appels

Image 1 : Volume d'appels des centres d'appels de l'assurance-emploi



Les centres d'appels de l'assurance-emploi ont reçu 14,7 millions d'appels en 2024–25, une légère baisse par rapport aux 15 millions d'appels reçus au cours de l'exercice précédent. La diminution continue du nombre d'appels est attribuable à l'amélioration de la rapidité et de l'efficacité du traitement des demandes d'assurance-emploi, ce qui s'est traduit par une baisse du nombre de prestataires devant rappeler pour obtenir une mise à jour. Des temps d'attente plus courts ont également contribué à la diminution du nombre d'appels, car les clients ont obtenu une réponse en temps opportun au lieu de raccrocher et de rappeler plus tard.

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 toutes les deux semaines.

Au cours de 2024–25, 56,2 % des appels (8,3 millions) ont été réglés⁴ au moyen du SRVI sans que les clients aient eu à parler à un agent. Le pourcentage d'appels réglés au moyen du SRVI a ainsi diminué par rapport au taux de 57,3 % enregistré en 2023–24 (consultez l'[annexe 4.3.2a](#)).

Des agents sont disponibles pour guider les prestataires aux prises avec des problèmes qui ne peuvent pas être résolus en libre-service. En 2024–25, les cinq principales raisons pour lesquelles les prestataires ont demandé l'aide des agents sont les suivantes :

1. questions relatives à l'état d'une demande de prestations ou à une décision (21,4 %);
2. aide pour remplir une déclaration du prestataire électronique après avoir commencé à la remplir en libre-service (7,5 %);
3. aide pour remplir une déclaration du prestataire (7 %);
4. questions relatives à l'état d'un paiement prévu (5,9 %);
5. aide pour la présentation d'une demande (5,4 %).

Appels ayant obtenu une réponse

En 2024–25, le nombre d'appels auxquels ont répondu les agents des centres d'appels a légèrement augmenté à 6,1 millions, par rapport à 6 millions en 2023–24 (consultez l'[annexe 4.3.2b](#)).

Les centres d'appels ont dépassé le niveau de service pour la deuxième année consécutive. En effet, 87,5 % des appels ont obtenu une réponse dans un délai de 10 minutes à partir du moment où l'appelant est entré dans la file d'attente pour parler à un agent.

Au cours de 2024–25, la durée moyenne des appels était d'environ 16,8 minutes, soit presque la même durée que la moyenne d'environ 17 minutes enregistrée en 2023–24. La durée des appels reçus dépend de la nature et de la complexité des sujets. Il convient également de préciser que la durée des appels dépend de la proportion de nouveaux employés, qui mettent généralement plus de temps que les agents expérimentés à conclure les appels. En 2024–25, le nombre d'agents des centres d'appels ayant au moins un an d'expérience est demeuré élevé, bien qu'il ait diminué à 84,5 % (contre 86,7 % en 2023–24).

La disponibilité des agents et le 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'appels⁵ 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 ces derniers passent dans la file d'attente avant de parler à un agent.

Au cours de 2024–25, la disponibilité des agents est restée à pratiquement 100 % pour la deuxième année consécutive. Toujours en 2024–25, le temps d'attente annuel moyen dans la file d'attente

⁴ Les appels sont considérés comme étant réglés 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.

⁵ Un seul client peut faire plusieurs tentatives d'appels vers les centres d'appels.

avant de parler à un agent était de 3,4 minutes, soit une légère diminution par rapport aux 4 minutes enregistrées en 2023–24. Pour obtenir des renseignements sur le taux d'appelants qui ont choisi de raccrocher plutôt que d'attendre avant 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 en 2019–20 vers la plateforme de centres d'appels modernisée, soit la Solution pour les centres de contact hébergés;
- l'accroissement de la capacité des files d'attente;
- le maintien des niveaux d'effectifs plus élevés.

Facteurs ayant une incidence sur le rendement des centres d'appels

Le nombre d'appels reçus de la part de clients en attente d'une décision concernant leur demande d'assurance-emploi a diminué en 2024–25. Le nombre de demandes de renseignements sur l'état des demandes est directement lié au nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi présentées ou en attente d'examen, et pour lesquelles une décision n'a pas encore été rendue.

Appels réglés au premier point de contact

Lorsqu'un client entre en contact avec un agent des centres d'appels, il obtient une réponse à la majorité de ses questions lors de ce premier point de contact. Toutefois, il peut arriver à l'occasion que l'environnement du centre d'appels ne soit pas bien adapté pour traiter efficacement une demande. Lorsque cela se produit, l'agent du centre d'appels envoie 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 réglé si l'agent a été en mesure de répondre à la demande du client pendant l'interaction téléphonique.

Au cours de l'exercice 2024–25, le pourcentage d'appels qui ont été réglés par un agent des centres d'appels sans qu'il ait été nécessaire de procéder à un suivi a augmenté de 3,2 % pour passer à 94,1 % (consultez l'[annexe 4.3.2d](#)). Cette augmentation est attribuable au maintien d'un taux élevé de personnel expérimenté dans les centres d'appels. Avoir un personnel plus expérimenté signifie que les agents des centres d'appels peuvent prendre des décisions dans un plus grand nombre de cas, qu'ils soumettent moins de demandes de rappel, et qu'ils ont tendance à communiquer moins souvent avec les conseillers pour obtenir de l'aide. La ligne d'aide est ainsi plus accessible pour le nouveau personnel et les agents qui traitent des demandes plus complexes. Les centres d'appels ont également mis en œuvre des initiatives visant à améliorer les compétences des membres du personnel, notamment de nouvelles procédures leur conférant des pouvoirs supplémentaires et des formations de remise à niveau afin de clarifier et de consolider les connaissances requises au traitement des activités complexes qui font partie de leur travail. En outre, un plus grand nombre d'appels faciles à régler – notamment le traitement d'une déclaration du prestataire ou des questions sur l'état d'un paiement – et un nombre nettement moins élevé d'appels liés à l'état

d'une demande ou d'une décision (21,4 % contre 27 % en 2023–24) ont été reçus en 2024–25, ce qui a contribué à l'augmentation du taux de résolution.

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 85 agents à temps plein.

Les employeurs communiquent avec le CSE pour obtenir des renseignements et de l'aide sur une variété de services, qui peuvent ou non être liés à l'assurance-emploi (y compris le Programme des travailleurs étrangers temporaires, le Programme de travail partagé et les Services en ligne de subventions et de contributions).

Volume d'appels

En 2024–25, le CSE a reçu 568 248 appels. 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 un agent n'a pas pu être joint.

Au cours de 2024–25, 33 % des appels (186 355) ont été réglés⁶ au moyen du SRVI sans que les clients aient eu à parler à un agent. Ce chiffre est semblable à celui de 2023–24, où 34 % des appels ont été réglés au moyen du SRVI.

Appels ayant obtenu une réponse

Le CSE a répondu à 371 094 appels en 2024–25, soit 22 086 appels de plus qu'en 2023–24.

En 2024–25, pratiquement 100 % des clients qui ont choisi de parler à un agent du CSE ont été mis en attente, comparativement à 99,9 % au cours de l'exercice précédent.

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 92,1 % des appels dans un délai de 10 minutes, ce qui représente une augmentation de 6,5 % par rapport à l'exercice précédent. Le temps d'attente moyen dans la file d'attente avant de parler à un agent est passé de 3,7 minutes en 2023–24 à 2,1 minutes en 2024–25. Le nombre de clients ayant choisi de raccrocher après avoir été mis en attente pour parler à un agent a diminué, passant de 19 002 appels au cours de l'exercice précédent à 10 407 appels en 2024–25.

⁶ Les appels sont considérés comme étant réglés 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.

En 2024–25, le principal type de service offert est resté le même que l’exercice précédent. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) est encore le service du CSE le plus utilisé, suivi du Relevé d’emploi sur le Web (RE Web). Le nombre de RE délivrés⁷ est resté stable en 2023–24 et en 2024–25, avec près de 12 millions de RE délivrés. Voici les cinq principales raisons pour lesquelles les employeurs ont appelé le CSE pour obtenir l’aide d’un agent :

1. pour demander des modifications ou des mises à jour à une demande d’évaluation de l’impact sur le marché du travail (EIMT) (14,1 %);
2. pour en savoir plus sur l’inscription et l’ouverture de session sur l’application RE Web (13,54 %);
3. pour commander des formulaires papier de RE (10,21 %)
4. pour connaître l’état d’une demande d’EIMT dans le cadre du PTET (9,22 %);
5. pour recevoir de l’aide au sujet de cases précises sur le RE (7,97 %).

Afin de déterminer les raisons précises pour lesquelles les employeurs communiquent avec le CSE, chaque offre de service principale est divisée en catégories de sujets d’appel. Comme indiqué ci-dessus, les deux sujets qui ont suscité le plus d’appels au CSE étaient liés au PTET (en particulier aux demandes d’EIMT) et à l’inscription et à l’ouverture de session sur l’application RE Web. Néanmoins, au cours de l’exercice 2024–25, le nombre d’appels pour obtenir des renseignements sur le PTET a augmenté, tandis que celui des appels liés au RE est resté stable.

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 uniforme 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 d’au moins 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 de la documentation à lire. 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, ils peuvent continuer à recevoir de l’aide de la part des services de soutien qui leur sont réservés. Les agents des centres d’appels reçoivent une formation supplémentaire, au besoin, lorsque des changements sont apportés aux programmes ou aux systèmes.

⁷ Les RE délivrés comprennent les RE Web, le Transfert automatisé protégé des RE, les RE papier et les RE provisoires.

Formation pour l'acquisition de capacités d'adaptation et d'intervention en cas de crise destinée aux employés des centres d'appels

Une série de cours a été mise au point pour le personnel des centres d'appels. Ces cours visent à aider les employés à gérer les diverses situations qui peuvent se produire dans le cadre de leur travail dans un centre d'appel, notamment par l'acquisition de capacités d'adaptation. Ces efforts de formation ont été mis en œuvre pour s'assurer que les employés des centres d'appels sont soutenus et disposent des outils appropriés pour les aider à conserver une bonne santé mentale.

Tous les nouveaux 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 suivre une formation ponctuelle sur la gestion des crises dans un environnement de centre d'appels.

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;
- à déterminer les mécanismes d'adaptation qui les aideront à traverser une crise et à appliquer ces mécanismes;
- à déterminer les outils qui permettront la désescalade des problèmes causés par une crise et à utiliser ces outils;
- à connaître les ressources à leur disposition pour soutenir les agents des centres d'appels.

Le Ministère veille également 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 employés des centres d'appels en leur donnant de la formation, Service Canada assure la prestation d'un service de haute qualité aux clients par l'entremise de son Programme de service, d'excellence, d'exactitude et de qualité (PSEEQ).

Le PSEEQ consiste en une approche rationalisée de la gestion de la qualité. Dans le cadre du PSEEQ, les évaluateurs surveillent les appels de façon continue. Les agents reçoivent régulièrement une rétroaction constructive et positive de sorte qu'ils puissent fournir des renseignements exacts et complets et un service à la clientèle de haute qualité. Un soutien supplémentaire peut leur être

fourni, notamment au moyen de l'encadrement et de l'élaboration de plans de formation adaptés aux besoins individuels. Dans le cadre de ces plans, un suivi supplémentaire peut aussi être réalisé pour s'assurer que le rendement s'améliore constamment. Par souci d'uniformité à l'échelle du réseau, les évaluateurs doivent être certifiés. Les évaluateurs doivent maintenir leur reconnaissance professionnelle en suivant des séances d'étalonnage nationales continues afin de garantir que les mêmes critères de surveillance sont appliqués dans tous les centres d'appels.

Les interactions avec les centres d'appels sont évaluées en fonction des dix éléments fondamentaux du PSEEQ, classés en quatre sections : analyse, exactitude, sécurité et excellence. L'évaluateur attribue à chaque élément un résultat de type Oui, Observation ou Non, selon que les actions et les comportements observés tout au long de l'interaction satisfont ou non à la définition de chacun des éléments. Les interactions sont considérées comme satisfaisantes lorsque tous les éléments applicables sont assortis d'un résultat de type Oui ou Observation, ce qui signifie qu'elles sont exemptes d'erreurs pouvant avoir des incidences.

En 2024–25, 17 059 interactions avec les centres d'appels de l'assurance-emploi ont été évaluées. Parmi les interactions surveillées, 82 % ont été jugées satisfaisantes. L'élément précis « Informations fournies » est un indicateur clé du résultat obtenu pour le client. Pour cet élément, 95,7 % des interactions avec les centres d'appels de l'assurance-emploi qui ont été surveillées satisfaisaient de manière adéquate aux critères essentiels.

Pour le CSE, 812 interactions ont été évaluées en 2024–25. Parmi les interactions surveillées, 96 % ont été jugées satisfaisantes et 99,5 % des interactions avec le CSE qui ont été examinées satisfaisaient aux critères essentiels pour l'élément « Informations fournies ».

En plus du programme officiel de gestion de la qualité du Ministère, les clients peuvent fournir des commentaires sur leur expérience de prestation de services, soit directement à un agent des centres 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. Les clients peuvent également formuler des commentaires généraux sur leur expérience en répondant au sondage à la fin de l'appel.

4.3.3 En ligne

Canada.ca

En 2024–25, [Canada.ca](https://www.canada.ca) reste une source fiable et faisant autorité en ce qui a trait à l'information sur l'assurance-emploi. Le site fournit des renseignements précis et détaillés sur le régime d'assurance-emploi, y compris sur les exigences d'admissibilité, les procédures de présentation d'une demande et les types de prestations offertes. De plus, les clients peuvent utiliser le site Web pour gérer leur demande, accéder à des renseignements fiscaux et trouver les coordonnées de Service Canada pour obtenir une aide supplémentaire.

Le nombre de visiteurs à la recherche de renseignements et de services sur l'assurance-emploi a augmenté de 4,7 % en 2024–25 par rapport à 2023–24. Il y a eu 40 millions de visites sur l'ensemble des pages Web de l'assurance-emploi. Dans l'ensemble, 11 % de tous les clients ayant visité les pages Web de l'assurance-emploi ont ensuite présenté une demande d'assurance-emploi en ligne. La différence dans le taux de conversion global par rapport à l'exercice précédent est minime (une augmentation de 0,35 %).

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 2024–25 :

- Déclarations de l'assurance-emploi;
- Prestations de l'assurance-emploi;
- Assurance-emploi et prestations régulières – Présenter une demande;
- Accéder à Relevé d'emploi sur le Web pour les employeurs (RE Web);
- Coordonnées de l'assurance-emploi pour les individus.

Pages Web sur les prestations régulières de l'assurance-emploi

Les pages sur les prestations régulières de l'assurance-emploi ont reçu 7,8 millions de visites en 2024–25. Il s'agit d'une augmentation de 5,8 % par rapport à 2023–24. Parmi les personnes qui ont visité ces pages, 41 % ont ensuite présenté une demande en utilisant AppliWeb, ce qui est identique au taux observé en 2023–24.

Pages Web sur les prestations de maternité et les prestations parentales

L'Estimateur de prestations 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 2024–25, les données montrent que :

- 372 009 clients ont utilisé l'Estimateur de prestations, qui a donné lieu à 774 773 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 4,1 % plus souvent qu'au cours de 2023–24;
- 16,4 % 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 2,5 millions de visites au cours de 2024–25, ce qui est semblable au taux observé au cours de l'exercice précédent. Environ 7,2 % de ces visites ont mené à la présentation d'une demande.

Joindre les Canadiens

Dans un effort continu de communication avec les Canadiens et d'établissement de liens avec ces derniers, Service Canada utilise d'autres modes de communication en ligne, comme les médias sociaux, pour joindre les clients de l'assurance-emploi plus rapidement. En 2024–25, le Ministère a amélioré les fonctionnalités d'analyse et de production de rapports en ce qui concerne son système de gestion des médias sociaux. Par conséquent, le volume de clients de l'assurance-emploi sur les plateformes de médias sociaux a augmenté de façon constante, ce qui témoigne d'une hausse de la demande pour des renseignements accessibles et en temps opportun sur ces modes de communication.

Outils et services en ligne

Les clients utilisent les applications Web sécurisées d'EDSC pour accéder aux renseignements et effectuer des transactions. Les outils en ligne de l'assurance-emploi font partie intégrante de la prestation de services, car ils permettent un accès sécurisé en libre-service, réduisent la demande pour le personnel des services en personne et celui des centres d'appels, et améliorent l'efficacité et l'accessibilité globales.

AppliWeb

AppliWeb est l'outil en ligne que les prestataires d'assurance-emploi peuvent utiliser en tout temps pour présenter une demande. Les prestataires peuvent accéder à AppliWeb à partir de n'importe quel endroit disposant d'un accès à Internet, y compris dans les CSC. Les renseignements transmis par les prestataires sont automatiquement transférés dans leur dossier d'assurance-emploi et utilisés pour soutenir l'automatisation du traitement des demandes⁸.

En 2024–25, 98,2 % des demandes d'assurance-emploi ont été présentées en ligne à l'aide d'AppliWeb.

Image 2 : Demandes présentées à l'aide d'AppliWeb



Pour en savoir plus sur AppliWeb, consultez l'[annexe 4.3.3a](#).

Déclarations électroniques

Toutes les deux semaines, les prestataires doivent remplir des déclarations de l'assurance-emploi et répondre à une série de questions. Leurs réponses permettent de confirmer leur admissibilité continue aux prestations.

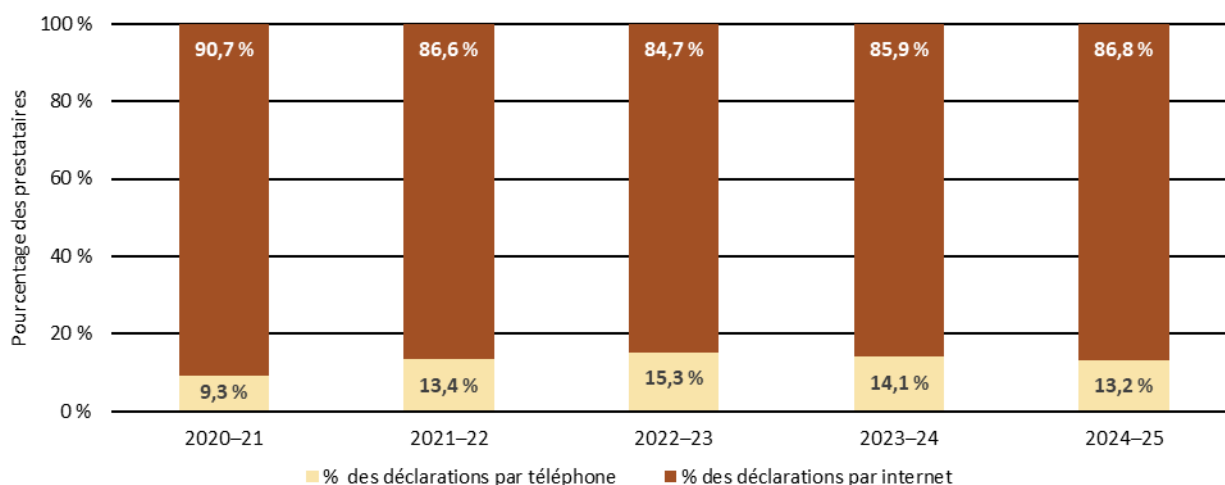
Les déclarations électroniques peuvent être remplies à l'aide du Service de déclaration par téléphone ou du Service de déclaration par Internet. Les deux services sont simples, sécurisés et toujours disponibles, mais le Service de déclaration par Internet propose des questionnaires électroniques supplémentaires. Plutôt que de devoir communiquer avec un agent des centres

⁸ L'automatisation correspond à l'utilisation de la technologie, des logiciels, de la robotique ou des processus pour effectuer des tâches avec très peu, voire aucune intervention humaine. Les règles opérationnelles au sein des systèmes de l'assurance-emploi permettent de communiquer avec diverses applications, bases de données et autres systèmes de l'assurance-emploi afin de traiter des données, de saisir des transactions dans les dossiers d'assurance-emploi ou de prendre des décisions. Une demande d'assurance-emploi peut être partiellement ou totalement automatisée.

d'appels, les prestataires sont invités à fournir les renseignements complémentaires directement dans leurs déclarations par Internet. Les renseignements sont ensuite transférés instantanément dans leur dossier d'assurance-emploi, ce qui permet un traitement plus rapide des paiements pour les prestataires.

Au cours de 2024–25, le Service de déclaration par Internet est demeuré la méthode privilégiée pour remplir les déclarations de l'assurance-emploi (86,8 %). Les autres déclarations (13,2 %) ont été remplies par téléphone.

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 sécurisé auquel il est possible d'accéder en tout temps sur le site Canada.ca. Le portail MDSC contribue à rendre les services plus accessibles, plus exacts et plus opportuns. MDSC permet aux utilisateurs de consulter et de mettre à jour leurs renseignements en ce qui concerne l'assurance-emploi et d'autres programmes gouvernementaux.

Les prestataires de l'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 renseignements de Service Canada au sujet de leur demande de prestations d'assurance-emploi;
- consulter les renseignements sur leurs demandes de prestations d'assurance-emploi antérieures;
- consulter et imprimer leur feuillet de renseignements fiscaux T4E et leurs relevés d'emploi électroniques;
- téléverser des documents à l'appui de leur demande d'assurance-emploi, ainsi que consulter et imprimer des copies des documents téléversés;

- consulter une copie électronique d'un grand nombre de lettres de décision de l'assurance-emploi qui leur ont été envoyées par la poste ou en imprimer une copie.

La promotion des services de l'assurance-emploi offerts sur MDSC se fait sur le site Canada.ca, par l'entremise des centres d'appels de l'assurance-emploi, sur AppliWeb et dans les communications envoyées aux prestataires.

Pour plus de renseignements sur MDSC, consultez les [annexes 4.3.3b et c](#).

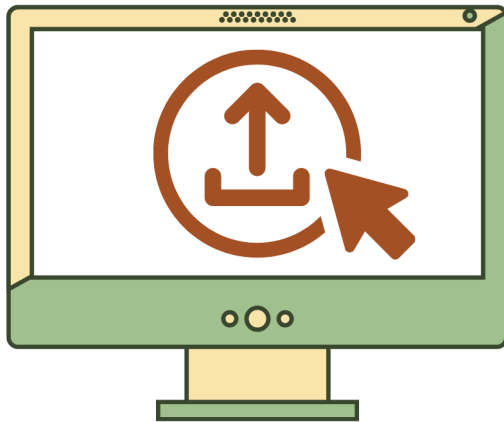
Amélioration de la fonctionnalité de téléversement de documents pour les prestataires de l'assurance-emploi

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 d'assurance-emploi.

Depuis 2021, les prestataires peuvent transmettre par voie électronique les documents à l'appui directement dans leur dossier d'assurance-emploi à l'aide d'AppliWeb ou de MDSC. L'outil de téléversement de documents :

- constitue une solution de rechange plus simple et plus rapide pour les prestataires;
- permet la visualisation immédiate des documents dans les dossiers sans intervention manuelle de la part du personnel.

Image 3 : Documents pouvant être soumis par voie électronique



Documents acceptés par voie électronique pour l'assurance-emploi

- Documentation médicale
- Preuve d'emploi
- Preuve d'autorisation de travailler au Canada
- Preuve d'identité
- Documentation relative à la grossesse, au congé parental et au retrait préventif
- Documentation pour les enseignants et les travailleurs autonomes
- Autorisation d'un tiers

Lorsqu'ils présentent une demande d'assurance-emploi en ligne, les prestataires peuvent téléverser les documents à l'appui directement sur AppliWeb. Ils peuvent également téléverser d'autres documents demandés à tout moment à l'aide de MDSC.

Tableau 5 : Nombre de prestataires ayant utilisé la fonctionnalité de téléversement de documents

Exercice financier	2022–23	2023–24	2024–25
Nombre de prestataires ayant utilisé la fonctionnalité de téléversement de documents (AppliWeb, MDSC) *	510 043	612 130	546 703

*Erratum : Les nombres de « prestataires ayant utilisé la fonctionnalité de téléversement de documents » et de « documents téléversés » présentés dans le Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi de 2023–24 comprenaient par erreur les téléversements effectués à l'interne au moyen d'un autre système de traitement de l'assurance-emploi.

Le 16 mars 2024, les instructions d'AppliWeb ont été mises à jour afin de préciser à quel moment les prestataires doivent fournir des documents à l'appui de leur demande (comme des certificats médicaux). Cette mise à jour vise à réduire le nombre de documents inutiles qui sont téléversés et qui entraînent du travail supplémentaire. En 2024–25, le nombre de documents téléversés sur AppliWeb a diminué de plus de 30 %.

Tableau 6 : Volume de documents téléversés sur AppliWeb et MDSC

Exercice financier	2022–23	2023–24	2024–25
Nombre de documents téléversés sur AppliWeb	360 496	426 307	295 100
Nombre de documents téléversés sur MDSC	610 811	798 808	917 119

Sécurité en ligne

Après son lancement au cours de 2021–22, l'authentification multifactorielle a été rendue obligatoire pour tous les utilisateurs de MDSC en 2021–22. Il s'agit d'une mesure de sécurité qui est restée en place au cours de 2024–25 et qui contribue à protéger les renseignements personnels des utilisateurs et à empêcher tout accès non autorisé à MDSC.

Accessibilité en ligne

En 2024–25, EDSC a continué de respecter les Règles pour l'accessibilité des contenus Web (WCAG) 2.1 pour l'accessibilité au Web, et de proposer :

- des fonctionnalités de haut niveau (AAA) qui respectent les normes d'accessibilité sur le Web;
- une collaboration continue avec la communauté des personnes aveugles et malvoyantes pour améliorer l'Application mobile du 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 2024–25

Les résultats du sondage sur l'expérience client pour 2024–25 de Service Canada ne sont pas disponibles, car le sondage a été reporté en raison de la suspension, à l'échelle du gouvernement, de tous les projets de recherche sur l'opinion publique pendant les élections fédérales de 2025 (du 23 mars au 13 mai 2025), ainsi que de la mise en œuvre de processus de sécurité supplémentaires par Services publics et Approvisionnement Canada. Les données relatives à l'expérience client seront publiées dans le prochain rapport, qui couvrira l'exercice 2025–26.

4.4 Réception et traitement des demandes

4.4.1 Renseignements fournis par l'employeur

Relevés d'emploi

Les relevés d'emploi (RE) sont des formulaires électroniques ou en format papier produits par l'employeur pour fournir des renseignements sur les antécédents de travail d'un employé. Les RE sont au cœur du traitement de l'assurance-emploi. Lorsque les prestataires présentent des demandes d'assurance-emploi, Service Canada utilise les RE pour :

- déterminer si les conditions requises pour recevoir des prestations sont remplies;
- calculer le taux de prestations;
- calculer le nombre de semaines d'admissibilité à des prestations.

En 2024–25, plus d'un tiers des RE transmis ont servi à établir une demande d'assurance-emploi.

Les employeurs et les fournisseurs de services de paie jouent un rôle crucial dans le traitement des demandes d'assurance-emploi. Pour éviter des retards de paiement des prestations d'assurance-emploi aux prestataires, l'employeur doit remplir les RE de manière exacte et en temps opportun.

Lorsque les RE sont manquants, inexacts ou en retard, les agents doivent prendre des mesures supplémentaires pour obtenir les renseignements sur l'emploi par d'autres moyens afin de pouvoir traiter la demande. Ces mesures peuvent retarder les paiements aux prestataires admissibles.

Incidence de la transmission des relevés d'emploi sur le traitement des demandes

Une étude du Ministère achevée en 2025* a examiné les retards dans la transmission des relevés d'emploi (RE) par les employeurs entre 2017 et 2024. L'étude a analysé la conformité aux exigences réglementaires** et les répercussions de la non-conformité sur l'administration du régime d'assurance-emploi.

Les résultats ont démontré que les employeurs ont respecté les délais de transmission prescrits, avec 62,11 % des RE transmis à temps. La norme de service de Service Canada*** prévoit que les prestataires d'assurance-emploi doivent recevoir une décision dans les 28 jours civils suivant leur demande de prestations. Si un RE requis est manquant, le prestataire est informé, après cette période de 28 jours, que la demande d'assurance-emploi ne peut être établie. L'étude a souligné que la plupart des RE ont été transmis avant d'entraîner des complications importantes dans le traitement des demandes ou des difficultés pour les prestataires d'assurance-emploi, parce qu'ils ont été transmis dans le délai de 28 jours.

L'étude a révélé que 2,38 % des RE associés à des demandes étaient suffisamment en retard pour entraver de façon importante le processus de demande de prestations régulières. Plusieurs procédures d'assurance-emploi existantes, comme la création d'un RE provisoire lorsque les prestataires peuvent fournir des preuves d'heures et de revenus assurables, ont permis d'atténuer les conséquences du retard sur les prestataires. En moyenne, 68 500 cas par année ont

nécessité l'intervention d'un agent de Service Canada en raison de l'absence ou du retard d'un RE. Parmi ces cas, 7,67 % ont été transmis à la Direction générale des services d'intégrité pour un examen plus approfondi.

L'un des principaux facteurs contribuant à la transmission tardive des RE était lié aux circonstances entourant la cessation d'emploi des employés, en particulier quand ces circonstances n'étaient pas claires pour l'employeur. Parmi les motifs de cessation d'emploi qui ont eu une incidence sur le respect des délais de transmission des RE, les motifs de grève ou de lock-out, de congé autorisé, de maladie ou de blessure et de départ volontaire ont entraîné les répercussions les plus importantes.

L'étude a également révélé que les petites entreprises étaient plus susceptibles de soumettre les RE à temps que les grandes entreprises, avec un taux de conformité de 92,25 %. De plus, les secteurs où le travail est saisonnier, tels que l'agriculture, la foresterie, la pêche et la chasse, étaient également plus susceptibles de présenter les RE dans les délais, avec un taux de conformité de 97,76 %.

* EDSC, Incidence de la transmission des relevés d'emploi sur le traitement des demandes (Ottawa : Direction générale de la charge de travail et des effectifs intégrés, Stratégie de services intégrés et des opérations [SSIO], 2025).

** Pour les employeurs qui paient leurs employés toutes les semaines, toutes les deux semaines ou deux fois par mois, la date limite pour transmettre un relevé d'emploi (RE) par voie électronique est fixée à 5 jours civils après la fin de la période de paie. Pour les employeurs dont les périodes de paie sont mensuelles ou se succèdent toutes les quatre semaines, la date limite est la première des deux dates suivantes : soit 5 jours civils après la fin de la période de paie, soit 15 jours civils après le premier jour d'un arrêt de rémunération. Pour plus de renseignements, consultez [Employeurs : Comment remplir le relevé d'emploi \(RE\)](#).

*** Consultez la [section 4.1.4](#).

En 2024–25, les employeurs ont délivré près de 12 millions de RE. Parmi ceux-ci, 98,2 % ont été délivrés par voie électronique (ce qui est comparable au taux de 98,1 % observé en 2023–24).

Pour en savoir plus sur la répartition des RE papier et électroniques, consultez l'[annexe 4.4.1a](#).

Relevés d'emploi électroniques

Service Canada encourage les employeurs à produire des relevés d'emploi (RE) électroniques à l'aide de l'[application Relevé d'emploi sur le Web](#), car cette méthode offre de nombreux avantages :

- plus besoin pour les employeurs de commander, de remplir et d'envoyer des RE papier;
- plus besoin pour les employés de fournir leur RE papier à Service Canada;
- transfert instantané des renseignements dans les dossiers d'assurance-emploi;
- réduction des erreurs dues à la saisie manuelle des RE papier.

Au cours de 2024–25, le nombre d'employeurs qui se sont inscrits à Relevé d'emploi sur le Web est resté élevé (42 450 employeurs) et semblable au nombre enregistré en 2023–24 (42 559 employeurs). À la fin de 2024–25, un total de 607 677 employeurs étaient inscrits à Relevé d'emploi sur le Web, soit une hausse par rapport aux 577 532 employeurs inscrits l'exercice précédent. Depuis 2022–23, plus de 98 % des RE sont délivrés par voie électronique, ce qui témoigne de

l'adoption généralisée de Relevé d'emploi sur le Web par les employeurs et du virage en cours vers une prestation de services numériques efficace.

Pour en savoir plus sur les RE électroniques, consultez les [annexes 4.4.1, b 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 renseignements supplémentaires. Lorsqu'il passe en revue les RE, le processus d'automatisation des demandes s'arrête dès qu'il repère ces commentaires. Des agents doivent alors examiner et traiter les commentaires manuellement.

En 2020, Service Canada a commencé à utiliser un modèle d'intelligence artificielle (IA) pour traiter les commentaires ajoutés par les employeurs sur les RE. Le modèle d'IA réduit le besoin d'intervention humaine et facilite l'automatisation du traitement des demandes.

Tableau 7 : Pourcentage des commentaires sur les RE traités par l'IA

Exercice financier	2021–22	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25
Nombre de RE comportant des commentaires (arrondi à la dizaine de milliers la plus proche)	1 250 000	1 300 000	910 000	670 000	920 000
% traité par l'IA	47,9 %	34,5 %	33,7 %	48,9 %	51,3 %

Le modèle d'IA est mis à jour périodiquement pour garantir son efficacité. Sa version la plus récente a été mise en œuvre en janvier 2024. En 2024–25, l'utilisation du modèle d'IA a permis de réduire de 30,7 % le nombre d'articles de travail⁹ qui auraient autrement été traités par les agents de l'assurance-emploi. En 2024–25, le modèle d'IA a obtenu un taux d'exactitude de 99,6 %¹⁰.

4.4.2 Réception et traitement des demandes des prestataires

Un réseau national d'agents gère la réception et le traitement des demandes d'assurance-emploi¹¹. Ils examinent les demandes et prennent des décisions à leur sujet à l'aide des systèmes de traitement de l'assurance-emploi. Ces systèmes simplifient le traitement des demandes, automatisent les tâches courantes et optimisent la gestion de la charge de travail, ce qui permet de fournir plus rapidement aux prestataires les services dont ils ont besoin.

Demandes de prestations d'assurance-emploi reçues

En 2024–25, 3 199 282 demandes de prestations d'assurance-emploi ont été reçues, comparativement à 3 098 520 en 2023–24, soit une augmentation de plus de 3 %.

⁹ Un article de travail est une tâche à accomplir par un agent de l'assurance-emploi à l'égard d'une demande. Il peut y avoir plusieurs articles de travail liés à une seule demande d'assurance-emploi.

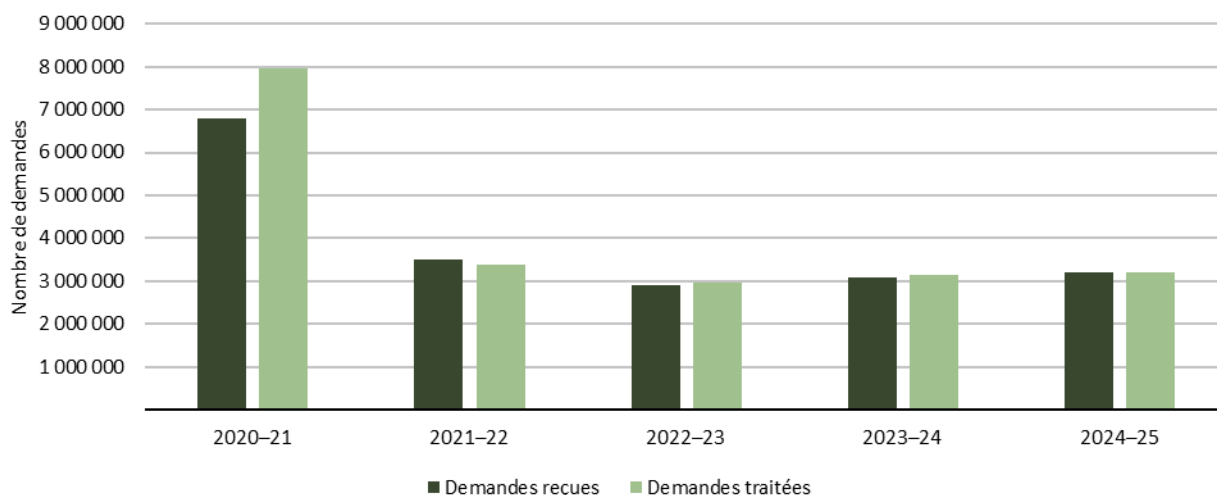
¹⁰ Le taux d'exactitude est évalué à l'aide d'un examen manuel d'un échantillon de données effectué chaque mois.

¹¹ Une demande au titre du régime d'assurance-emploi est une demande de prestations d'assurance-emploi, tandis qu'une demande traitée est une demande pour laquelle une décision a été rendue quant à l'admissibilité du prestataire aux prestations d'assurance-emploi.

Demandes traitées

En 2024–25, le Ministère a traité 3 202 029 demandes de prestations d’assurance-emploi¹², comparativement à 3 134 638 en 2023–24.

Graphique 3 : Demandes reçues et traitées



EDSC a pour objectif d’envoyer les paiements de prestations d’assurance-emploi ou les avis de non-paiement dans les 28 jours civils suivant le dépôt de la demande de prestations dans 80 % des cas. La pandémie de COVID-19 a entraîné une augmentation importante des demandes d’assurance-emploi. Les modifications apportées à la *Loi sur l’assurance-emploi* et les mesures temporaires simplifiées ont accru l’automatisation des demandes, ce qui a permis d’accélérer les délais de traitement. En 2022–23, les mesures temporaires simplifiées ayant pris fin, l’automatisation du traitement des demandes a été réduite et l’arriéré a augmenté. En 2023–24, la gestion efficace de la charge de travail a permis de réduire l’arriéré à un niveau viable, ce qui a considérablement amélioré la rapidité de paiement du régime d’assurance-emploi. Grâce à ces progrès réalisés, le nombre de demandes en attente depuis longtemps a continué à diminuer en 2024–25, et la rapidité de paiement du régime d’assurance-emploi s’est encore améliorée.

Tableau 8 : Pourcentage de demandes traitées dans un certain nombre de jours

Exercice financier	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 %	5,1 %
2022–23	76,2 %	5 %	3,5 %	3,2 %	12 %
2023–24	86,4 %	5,7 %	2,8 %	1,9 %	3,2 %
2024–25	87,4 %	5,8 %	2,7 %	1,8 %	2,4 %

¹³ Parmi ces demandes traitées, certaines ont été reçues en 2023–24.

Pour plus de renseignements sur les demandes traitées, la rapidité de paiement et les demandes automatisées, consultez les [annexes 4.4.2, de a à c](#).

Stratégies de réduction de l'arriéré

Demandes en attente d'examen

Service Canada reçoit régulièrement de nouveaux renseignements concernant des demandes d'assurance-emploi qui ont déjà été traitées. Les agents doivent alors examiner les renseignements obtenus et déterminer si les demandes doivent être modifiées. En raison d'une augmentation du nombre de demandes durant la pandémie de COVID-19, le Ministère a choisi de concentrer ses activités sur le traitement des nouvelles demandes afin de s'assurer que les prestataires reçoivent leurs paiements en temps opportun. En conséquence, un nombre moins élevé d'agents a été affecté au traitement des demandes en attente d'examen, ce qui a entraîné une augmentation considérable de l'arriéré en 2021–22 et en 2022–23.

La gestion des demandes en attente d'examen est un défi. Le traitement de ces demandes est généralement plus complexe et exige l'intervention d'un personnel formé et très expérimenté. De plus, ces demandes offrent très peu de possibilités d'automatisation.

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. Fort des progrès réalisés en matière de rendement des effectifs et de gestion efficace de la charge de travail au cours des deux premières années de la stratégie, le Ministère a atteint son objectif de réduire l'arriéré à un niveau viable en 2024–25.

Tableau 9 : Aperçu des résultats – Stratégie pluriannuelle de réduction de l'arriéré

Année et priorité clé	Stratégies	Résultats
Année 1 (2022–23) : Reconstitution des effectifs	• Embauche • Formation plus poussée du personnel en place • Intégration des effectifs afin de mieux gérer les périodes de pointe de la charge de travail	La capacité de production des effectifs a augmenté.
Année 2 (2023–24) : Réduction de l'arriéré	• Gestion plus précise de la charge de travail veillant à ce que le travail soit attribué aux agents appropriés • Amélioration de la façon de trier les tâches de la charge de travail et stratégies permettant de prioriser les tâches plus efficacement	L'arriéré des demandes en attente d'examen a été réduit de moitié entre le 31 mars 2023 et le 31 mars 2024.
Année 3 (2024–25) : Stabilisation de la charge de travail et des effectifs	• Optimisation des effectifs qualifiés • Contribution du personnel des centres d'appels au traitement d'articles de travail* précis • Stabilisation d'une charge de travail gérée efficacement	Les cibles de réduction de l'arriéré à un niveau viable ont été atteintes comme prévu.

* Un article de travail est une tâche à accomplir par un agent de l'assurance-emploi à l'égard d'une demande. Il peut y avoir plusieurs articles de travail liés à une seule demande d'assurance-emploi.

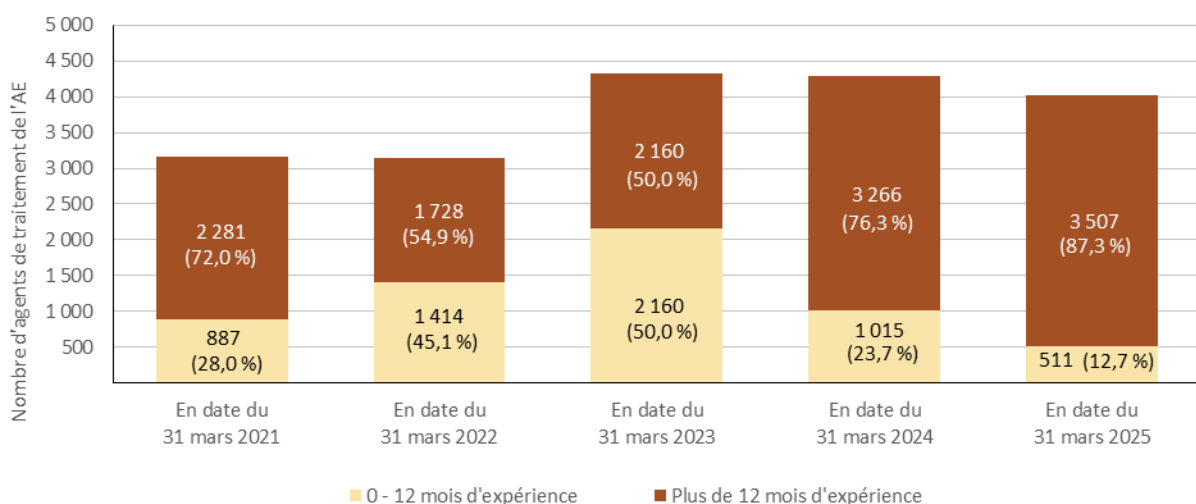
Maintenant que la charge de travail a été réduite à un niveau gérable et que la plupart des agents sont qualifiés et formés pour traiter la plupart des tâches liées aux demandes d'assurance-emploi, le Ministère est mieux préparé à répondre rapidement aux besoins des clients et à respecter les normes de service.

Embauche et formation

Après deux années d'embauche de nouveaux agents pour le traitement des demandes d'assurance-emploi et de formation intensive dans le cadre de la stratégie pluriannuelle, l'objectif pour l'exercice 2024–25 était de stabiliser les effectifs :

- aucun nouvel agent n'a été embauché;
- les taux d'attrition et de roulement ont continué à baisser;
- la proportion d'agents expérimentés a continué à augmenter.

Graphique 4 : Nombre d'agents de traitement et expérience en matière d'assurance-emploi



Le programme de formation des agents de traitement de l'assurance-emploi comprend plusieurs modules échelonnés dans le temps. Ce programme permet :

- une gestion efficace de l'intégration et de la formation des agents;
- une adaptation aux modifications apportées aux lois;
- un soutien aux plans de la direction pour combler les besoins futurs en matière d'embauche.

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 nombre d'agents de l'assurance-emploi formés pour traiter les demandes complexes en attente d'examen a triplé en deux ans, passant de 681 agents au 31 mars 2023 à 2 038 agents au 31 mars 2025.

Charge de travail et des effectifs intégrés

EDSC continue de faire progresser les stratégies et les initiatives en matière de charge de travail qui visent à optimiser les effectifs et à améliorer la prestation de services. Au cours de 2022–23, le Ministère a mis en œuvre la stratégie de gestion de la charge de travail et des effectifs intégrés (CTEI). La stratégie comprend des initiatives qui intègrent le travail des agents de traitement et des centres d'appels afin de mieux planifier et gérer les périodes de pointe de la charge de travail.

Dans le cadre de la stratégie de CTEI, les agents sont affectés là où le besoin est le plus grand, que ce soit pour répondre au téléphone pendant les périodes de pointe ou traiter les demandes d'assurance-emploi. Les agents sont formés pour prendre des appels et traiter des demandes, ce qui leur permet d'effectuer plus de tâches pour le prestataire, en plus d'améliorer la résolution au premier point de contact. Les initiatives de CTEI mènent à des services plus efficaces pour les prestataires.

Tableau 10 : Nombre d'appels ayant obtenu une réponse et d'articles de travail terminés dans le cadre de la stratégie de CTEI

Exercice financier	2023–24	2024–25
Nombre d'appels ayant obtenu une réponse	189 709	282 721
Nombre d'articles de travail* terminés	209 745	543 305

* Un article de travail est une tâche à accomplir par un agent de l'assurance-emploi à l'égard d'une demande. Il peut y avoir plusieurs articles de travail liés à une seule demande d'assurance-emploi.

En 2024–25, des agents supplémentaires ont été formés et perfectionnés dans le cadre de la stratégie de CTEI, ce qui a permis d'accroître les effectifs capables de gérer les appels et les activités liées au traitement.

4.5 Qualité et intégrité des services

Les Canadiens s'attendent à une solide gestion et une rigoureuse responsabilisation de la part du régime d'assurance-emploi. Afin de répondre à ces attentes, Service Canada a mis en place un cadre solide de mesures de prévention et d'activités de contrôles conçues pour éviter, détecter et gérer les erreurs, à la fois pendant le traitement des demandes et pendant que les clients reçoivent des prestations. Ces efforts visent à garantir des paiements exacts et effectués en temps opportun, et à améliorer la qualité globale des services d'assurance-emploi, à renforcer l'intégrité des programmes d'EDSC et à démontrer une utilisation responsable et transparente des ressources publiques.

Les activités de prévention menées par les agents au moment de l'établissement d'une demande comprennent, notamment :

- la correction des relevés d'emploi par le personnel de traitement afin de s'assurer que le calcul des prestations est exact;
- la vérification des motifs de cessation d'emploi pour confirmer l'admissibilité du prestataire;
- l'examen des documents soumis par le client pour s'assurer que tous les renseignements pertinents sont pris en compte;

- la communication avec les clients ou les employeurs pour corriger tout écart et s'assurer de l'exactitude des renseignements recueillis;
- les procédures de vérification visant à garantir l'exactitude des décisions prises concernant les demandes.

De même, dans le cadre de son engagement en faveur de l'excellence du service, EDSC dispose d'un solide cadre de gestion de la qualité, qui vise à garantir que les prestataires de l'assurance-emploi reçoivent les prestations auxquelles ils ont droit. Ce cadre comprend :

- des programmes de contrôle de la qualité, y compris le Programme de vérification de l'exactitude du paiement et le Programme d'excellence, d'exactitude et de la qualité du traitement de l'assurance-emploi, qui fournissent de la rétroaction au personnel et aident à cerner les problèmes après le traitement des demandes;
- des activités d'assurance de la qualité élaborées en collaboration avec le Conseil de la qualité de l'assurance-emploi, qui utilisent des renseignements tirés des programmes de contrôle de la qualité pour prévenir les erreurs avant qu'elles ne se produisent.

4.5.1 Programme de vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi

L'objectif du Programme de vérification de l'exactitude du paiement (VEP) de l'assurance-emploi consiste à évaluer l'exactitude des paiements de prestations d'assurance-emploi en effectuant des examens de la 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 pécuniaires annualisées et des taux d'exactitude de paiements dans le cadre du régime d'assurance-emploi.

Échantillon utilisé pour la vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi

Tout au long de l'exercice 2024–25, l'échantillon utilisé pour la VEP de l'assurance-emploi était sélectionné sur une base mensuelle à l'aide d'une méthode d'échantillonnage aléatoire simple (EAS) stratifié. Au total, 504 dossiers ont été examinés entre avril 2024 et mars 2025, et les résultats ont été regroupés pour produire des estimations statistiquement valides.

Résultats de la vérification de l'exactitude du paiement de l'assurance-emploi

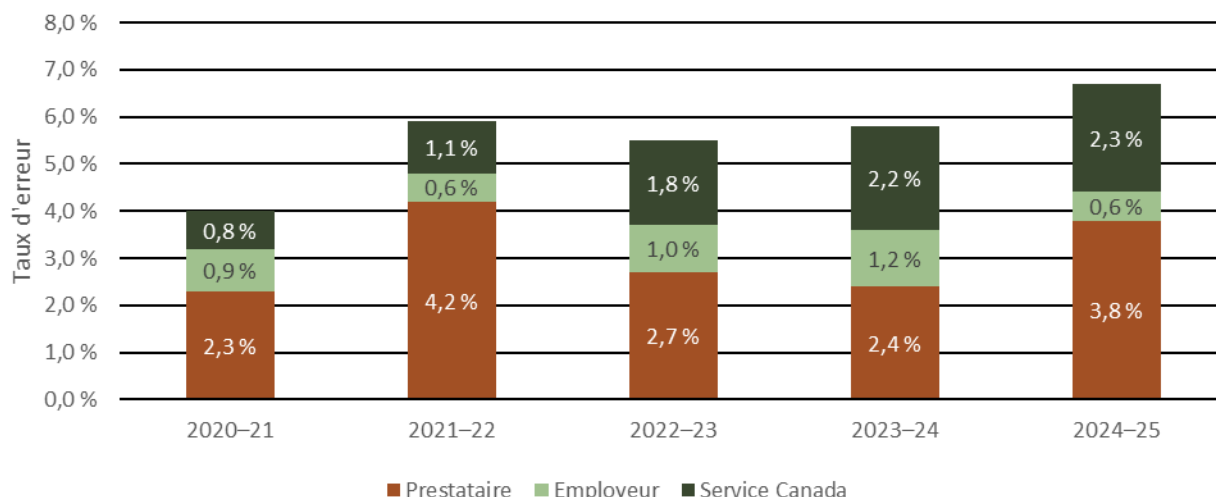
EDSC s'est fixé comme cible un taux d'exactitude de 95 % des prestations d'assurance-emploi versées. Les erreurs recensées dans le cadre de la VEP de l'assurance-emploi sont classées par source et comprennent les erreurs commises par les prestataires, les employeurs et les agents de traitement de Service Canada. En 2024–25, le taux d'exactitude estimé dans le cadre de la VEP de l'assurance-emploi était de 93,3 %, ce qui est encore inférieur à la cible de 95 %, comme cela a été le cas au cours des trois derniers exercices.

Tableau 11 : Taux d'exactitude du paiement de l'assurance-emploi

Exercice financier	2020–21	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25
Montant total des prestations d'assurance-emploi versées	31 G	37,8 G	20 G	21,4 G	23,8 G
Taux d'exactitude du paiement de l'assurance-emploi	96,1 %	94 %	94,5 %	93,8 %	93,3 %

Taux d'erreur

Graphique 5 : Taux d'erreur (prestataires, employeurs, Service Canada)



Remarque : La méthode d'échantillonnage de la VEP a connu d'importants changements ces dernières années. Avant 2021–22, une méthode d'échantillonnage en unités monétaires (EUM) était utilisée. Au cours de 2021–22, une combinaison d'EUM et d'EAS a été utilisée, car il s'agissait d'une période de transition. À partir de 2022–23, la seule méthode utilisée était l'EAS. Par conséquent, il convient de faire preuve de prudence en ce qui a trait aux comparaisons d'une année à l'autre ou à l'analyse des résultats ventilés en raison des changements apportés à la méthode d'échantillonnage et à la taille de l'échantillon.

Correction : En raison d'une erreur dans la collecte de données, le rapport de l'exercice précédent indiquait que le taux d'erreur de Service Canada pour 2023–24 était de 2,2 %. Cette donnée a été corrigée et le taux indique maintenant 2,6 %.

Tableau 12 : Incidence financière estimée des erreurs et taux d'erreur estimé, par source (selon l'échantillon de la VEP)

Erreurs par source	Incidence financière estimée (en millions de dollars) – 2023–24	Taux d'erreur estimé – 2023–24	Incidence financière estimée (en millions de dollars) – 2024–25	Taux d'erreur estimé – 2024–25
Prestataires	512,3 \$	2,4 %	915,4 \$	3,8 %
Employeurs	259,9 \$	1,2 %	134,1 \$	0,6 %
EDSC	552,7 \$	2,6 %	547,4 \$	2,3 %
Total	1,32 G\$	6,2 %	1,6 G\$	6,7 %

Correction : En raison d'une erreur dans la collecte de données, des renseignements inexacts se sont glissés dans le rapport de l'exercice précédent. Ces renseignements concernent le total de l'incidence financière et du taux d'erreur, ainsi que l'incidence financière et le taux d'erreur d'EDSC pour 2023–24. Ces données ont été corrigées ci-dessus.

Taux d'erreur des prestataires

Au cours de l'exercice visé par le présent rapport, l'incidence financière des erreurs des prestataires a été estimée à 3,8 % du montant total des prestations d'assurance-emploi versées. Alors qu'un petit nombre d'erreurs décelées étaient basées sur les renseignements dont disposait le Ministère lors de l'établissement de la demande initiale, la plupart des erreurs concernant les prestataires ont

été cernées grâce à des enquêtes supplémentaires menées par l'équipe des services de la qualité et se sont produites alors que les prestataires percevaient des prestations.

Les erreurs de ce type incluent notamment la déclaration incorrecte de revenus par les prestataires pendant qu'ils perçoivent des prestations et l'omission de déclarer le refus d'un emploi, une démission ou un congédiement. Service Canada se consacre activement à explorer des stratégies qui permettront de trouver des solutions pour réduire la fréquence de ces problèmes.

Taux d'erreur des employeurs

On estime que les erreurs attribuées aux employeurs représentent 0,6 % du montant total des prestations d'assurance-emploi versées en 2024–25. Ces erreurs résultent généralement de renseignements erronés déclarés par l'employeur sur le relevé d'emploi, notamment le nombre d'heures travaillées, la rémunération assurée ou les dates d'emploi. Ces erreurs 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 de la VEP vérifient auprès des employeurs l'exactitude de tous les relevés d'emploi utilisés aux fins de l'établissement des demandes. Les relevés d'emploi électroniques réduisent les risques d'erreurs et représentent environ 98 % 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 d'évaluer leur incidence financière, ainsi que d'explorer des avenues qui permettraient de les éviter.

Taux d'erreur de Service Canada

Les erreurs attribuées au personnel de traitement de Service Canada représentent 2,3 % des erreurs recensées en 2024–25. Bien que les erreurs attribuables à Service Canada varient d'une année à l'autre, deux erreurs récurrentes ont été recensées dans le cadre de la VEP de l'assurance-emploi :

- omission d'obtenir des renseignements supplémentaires de la part de l'employeur ou du client lorsque des renseignements sont manquants ou lorsque les renseignements fournis ne sont pas clairs;
- Non-conformité – il s'agit de situations où la décision n'est pas conforme à la *Loi sur l'assurance-emploi*, à son règlement d'application et aux politiques opérationnelles.

Le Conseil de la qualité de l'assurance-emploi travaille activement avec ses partenaires de l'assurance-emploi à la mise en œuvre de solutions visant à améliorer les politiques, les procédures et les outils, dans le but de réduire efficacement le 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 et du programme de Vérification de l'exactitude du traitement. La 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 comité du Conseil de la qualité de l'assurance-emploi, ce qui permet à ces derniers d'avoir accès à des renseignements opérationnels précieux sur les enjeux qui ont une incidence sur l'exactitude des paiements et du traitement, et de soutenir 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 sont sélectionnés par une méthode d'échantillonnage aléatoire. Au cours de l'exercice 2024–25, l'organisation s'est engagée à examiner un certain nombre de dossiers parmi ceux attribués à chaque membre de son personnel de traitement. Au total, 43 641 dossiers ont fait l'objet d'un examen au cours de l'exercice. 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 dans le cadre du PEEQT de Service Canada (fixé à 80 % en tant que norme de l'industrie) a été atteint en 2024–25, avec un taux d'exactitude de 81 %. 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 dossiers qui ont fait l'objet d'examens ne contenaient aucun problème susceptible d'avoir une incidence sur les clients. Les Services de la qualité du PEEQT collaborent étroitement avec les conseillers opérationnels pour garantir la cohérence et l'exactitude des données. En outre, le PEEQT fournit des renseignements précieux sur les enjeux liés au 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 Assurance de la qualité

Conformément au Cadre de la qualité de l'organisation d'EDSC, qui favorise l'utilisation d'une approche uniforme en matière de qualité dans le cadre de l'ensemble des politiques et de la prestation de services, le Conseil de la qualité de l'assurance-emploi a été créé à la fin de l'exercice 2022–23. Le Conseil rassemble des cadres supérieurs responsables de la formation, des politiques, des procédures, des outils et de la qualité.

Le Conseil se réunit au moins une fois par trimestre pour examiner les données les plus récentes sur l'exactitude des paiements et du traitement et pour mener des initiatives visant à corriger les erreurs récurrentes.

En 2024–25, le Conseil a approuvé un plan de gestion de la qualité exhaustif, qui comprend 21 activités ciblées visant à améliorer l’exactitude. Parmi les initiatives clés, on compte :

- de la formation spécialisée pour le personnel sur le recueil de faits et les questions complexes;
- des bulletins d’information trimestriels destinés au personnel de traitement qui mettent en lumière les erreurs courantes et les moyens de les éviter;
- un atelier pour les employeurs, élaboré avec l’Institut national de la paie, qui vise à réduire les erreurs commises par ces derniers;
- un travail de collaboration avec l’équipe de l’expérience client d’EDSC pour améliorer les documents destinés aux prestataires et réduire les erreurs attribuables aux clients.

Les effets de ces activités sur les résultats en matière d’exactitude des paiements et du traitement devraient être observables dès l’exercice 2025–26.

4.5.4 Examens de la conformité

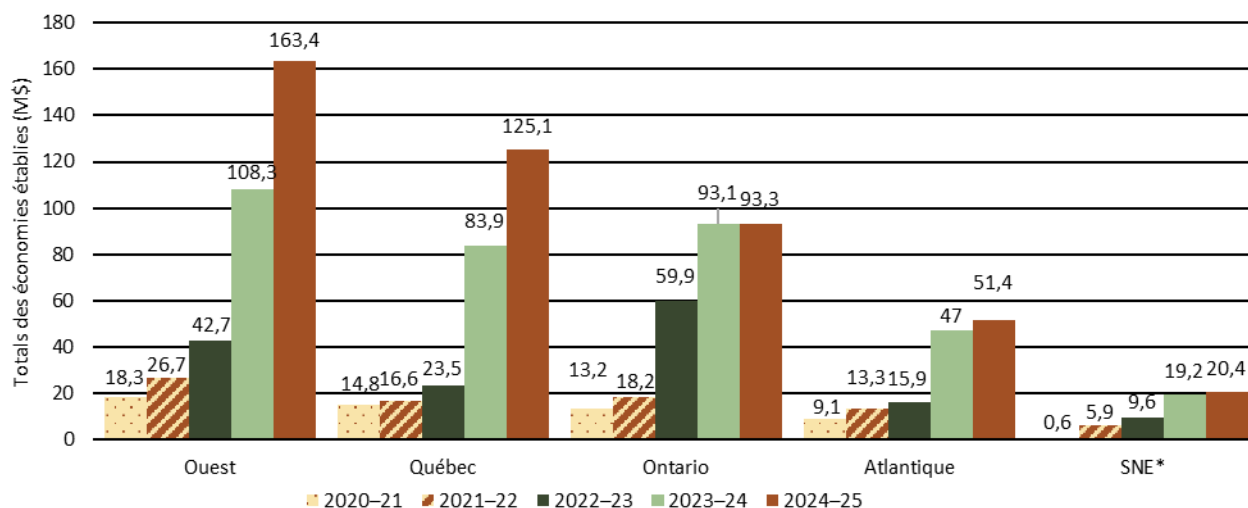
Les activités d’intégrité d’EDSC se concentrent principalement sur la détection, les plus importantes de ces activités étant orientées vers les examens de la conformité, qui visent à confirmer que les prestataires remplissent les critères d’admissibilité et à recouvrer les trop-payés auprès des prestataires 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 2024–25, EDSC a effectué plus de 162 000 examens de la conformité relatifs au régime d’assurance-emploi, ce qui représente une légère diminution par rapport aux 174 000 examens effectués au cours de l’exercice 2023–24. En général, ces examens de la conformité mettent au jour des cas d’erreurs intentionnelles de la part des prestataires concernant le travail et les revenus non déclarés.

Les erreurs et les abus intentionnels les plus courants commis par les prestataires sont notamment les suivants :

- omettre de déclarer son travail, ses revenus ou son revenu d’un travail indépendant;
- omettre de déclarer les périodes d’indisponibilité pour le travail;
- indiquer un faux motif de cessation d’emploi;
- omettre de déclarer ses absences du Canada;
- toucher des prestations de maladie sans disposer du certificat médical requis.

Les examens de la conformité génèrent des économies importantes pour le Compte des opérations de l’assurance-emploi. Au cours de 2024–25, des économies de 453,6 millions de dollars ont ainsi été réalisées (consultez le graphique 6 ci-dessous), comparativement à 351,4 millions de dollars en 2023–24.

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 SNE de la Direction générale des services d'intégrité, situé à Miramichi, au Nouveau-Brunswick.

** Remarque : Les nombres (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. Les efforts investis 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 convenue;
- les compensations d'impôt¹³.

Gestion axée sur les 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 d'erreurs de paiement, de fausses déclarations, d'abus ou de fraude. La détection et le signalement des problèmes potentiels dans les cas à haut risque dès les premières étapes du cycle

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.

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'enquêtes sur la conformité relatives à l'assurance-emploi qui sont effectuées 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.

4.5.5 Évolution de l'intégrité au sein du Ministère

EDSC procède actuellement à une profonde transformation de son approche en matière d'intégrité des programmes. L'adoption d'une approche d'intégrité dès la conception, qui consiste en un cadre proactif et axé sur la prévention qui intègre des mesures d'intégrité directement dans la conception et la prestation de programmes et de services, est au cœur de cette évolution. Cette approche vise à garantir que les risques sont atténués avant qu'ils ne se concrétisent, ce qui réduit la nécessité de mener des enquêtes coûteuses et améliore l'expérience globale du client.

Les initiatives de modernisation comme la Modernisation du versement des prestations et l'intégration d'analyses avancées des données permettent à EDSC de passer d'un modèle réactif de « vérification après paiement » à un régime axé sur la prévention. Cette transformation soutient l'engagement du Ministère en faveur d'une gérance responsable des fonds publics et garantit que les prestations sont versées de manière exacte, sûre et uniforme.

Initiatives visant la qualité des opérations d'intégrité : accroître l'uniformité et la responsabilité

Afin de soutenir cette évolution, EDSC a mis en œuvre un programme national de gestion de la qualité qui vise à garantir l'uniformité et l'excellence des activités d'enquête. Le programme comprend des activités approfondies de contrôle de la qualité qui visent à évaluer le rendement et à cibler les points à améliorer. Les mesures correctives découlant de ces examens sont les suivantes :

- la mise à jour du matériel de formation;
- la modification des procédures nationales;
- l'amélioration des politiques et des systèmes.

Ces initiatives favorisent une culture d'amélioration continue et aident à harmoniser les pratiques opérationnelles avec les normes changeantes en matière d'intégrité.

Détection et prévention proactives de la fraude

Les tentatives frauduleuses d'accès aux prestations d'assurance-emploi, y compris le vol d'identité, demeurent une menace persistante. EDSC a réagi à cette situation en renforçant son cadre de gestion de la fraude par la création de deux équipes distinctes, mais complémentaires :

1. L'équipe spécialisée dans la lutte contre la fraude, composée d'analystes de données, se concentre sur la prévention.
 - À l'aide d'outils avancés d'analyse de données et de renseignement, cette équipe est chargée de cerner en temps réel les tendances anormales et les vulnérabilités potentielles.
 - Son travail permet au Ministère de mettre en œuvre des mesures d'arrêt de paiement avant que les prestations ne soient versées, empêchant ainsi les fraudeurs de parvenir à leurs fins.
 - En 2024–25, ces mesures de prévention ont permis d'économiser 28,8 millions de dollars. Ce montant correspond à des fonds qui n'ont jamais été déboursés grâce à une intervention rapide.
2. L'équipe de l'application de la loi est responsable d'enquêter sur les cas de fraude présumés pouvant entraîner une responsabilité criminelle ou pénale.
 - Ces enquêtes sont menées en collaboration avec les organismes d'application de la loi et peuvent donner lieu à des poursuites.
 - Les activités d'application de la loi sont réservées aux cas les plus graves et sont soutenues par des outils autorisés par les tribunaux en vertu du *Code criminel*.

Ensemble, ces équipes constituent une solide stratégie de gestion de la fraude qui assure l'équilibre entre la prévention proactive et l'application efficace de la loi.

EDSC entretient des partenariats solides avec le Centre antifraude du Canada, les organismes d'application de la loi et les institutions financières afin de lutter contre la fraude de manière globale. Cette collaboration renforce la capacité du Ministère à détecter les activités frauduleuses, à enquêter sur celles-ci et à y répondre, et ce, à l'échelle du régime d'assurance-emploi.

Moderniser la gestion de l'identité pour favoriser l'intégrité

Une vérification exacte de l'identité est essentielle à l'intégrité du régime. Le Registre d'assurance sociale (RAS) joue un rôle crucial en ce qui concerne la validation de l'identité des prestataires au moment de la présentation d'une demande d'assurance-emploi et pendant le traitement de celle-ci. Le programme du numéro d'assurance sociale (NAS) veille à l'exactitude des données du RAS grâce à des pratiques strictes de gestion de l'identité et de la qualité qui respectent l'ensemble actualisé des politiques de gestion de l'identité d'EDSC.

En 2024–25, environ 11,1 millions de vérifications de l'identité ont été effectuées en temps réel, ce qui a permis aux prestataires de présenter une demande en ligne de manière sûre et efficace. Ces efforts réduisent le risque d'erreurs graves et garantissent que les prestations sont versées aux bonnes personnes, ce qui renforce le cadre d'intégrité du Ministère en matière de prévention.

Prestation d'assurance-emploi d'urgence

Pendant la pandémie de COVID-19, le gouvernement du Canada a pris des mesures réactives pour permettre à des millions de personnes d'avoir accès à une aide au revenu en recourant à une approche fondée sur une attestation pour permettre le versement de la prestation d'assurance-emploi d'urgence (PAEU). L'approche fondée sur une attestation a été tempérée par un cadre d'intégrité axé sur le risque mettant l'accent sur la détection des cas de fraude, les mesures de prévention et la vérification de l'admissibilité des prestataires après le versement des prestations.

Conformément à son plan opérationnel pluriannuel (de 2021–22 à 2024–25), en 2024–25, le Ministère a respecté son engagement d'effectuer 157 000 vérifications après paiement de la PAEU avant le 31 mars 2025. Ces vérifications visaient à confirmer que les prestataires répondaient aux exigences d'admissibilité, à déterminer si des paiements avaient été versés à des prestataires jugés non admissibles et à recouvrer les sommes en question.

Au cours de l'exercice 2024–25, 73 454 vérifications ont été effectuées et ont permis d'économiser environ 166,6 millions de dollars.

Cela marque la fin du plan de vérification après paiement de la PAEU d'EDSC, qui a duré quatre ans. Depuis l'exercice 2021–22, le Ministère a effectué 164 000 vérifications, qui ont permis de réaliser des économies estimées à 456,8 millions de dollars. Les efforts de recouvrement des sommes versées à des prestataires non admissibles se poursuivront en 2025–26 et au cours des exercices suivants.

En outre, EDSC a entrepris des activités de rapprochement pour recouvrer le montant du paiement anticipé de 2 000 dollars versé aux bénéficiaires de la PAEU dès l'établissement de leur demande. Les trop-payés versés sont attribuables au fait que les bénéficiaires sont devenus non admissibles à la PAEU après l'établissement de leur demande, mais avant la cessation ou la réconciliation des paiements. En 2024–25, EDSC a pu recouvrer la somme de 221 millions de dollars.

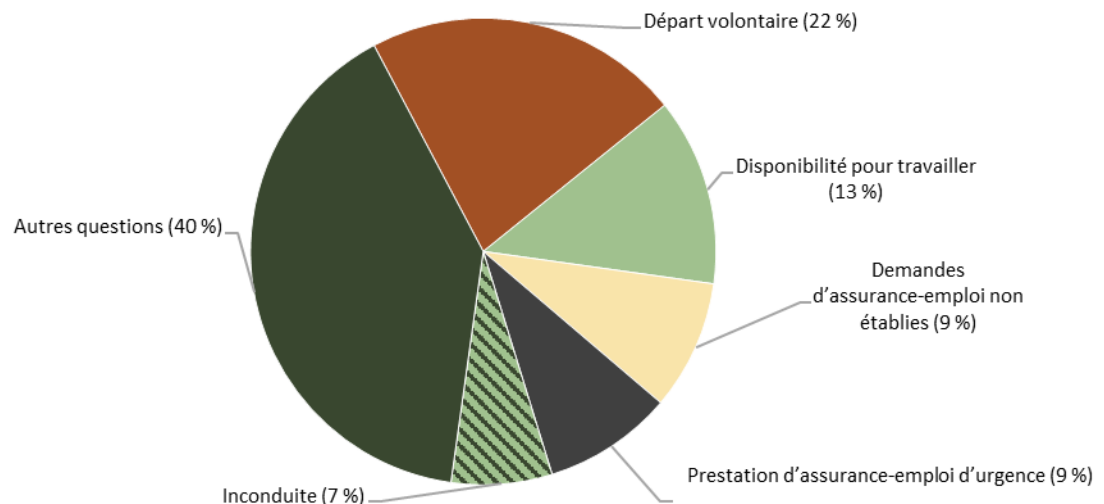
Cette réalisation témoigne du dévouement du Ministère à l'égard de la responsabilité, de la saine gestion financière et de l'intégrité des programmes.

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 d'une décision donne l'occasion aux clients de soumettre de nouveaux renseignements ou des renseignements supplémentaires, et de faire examiner la décision. Consultez le graphique 7 ci-dessous pour connaître les questions liées à l'assurance-emploi qui font le plus souvent l'objet d'une demande de révision.

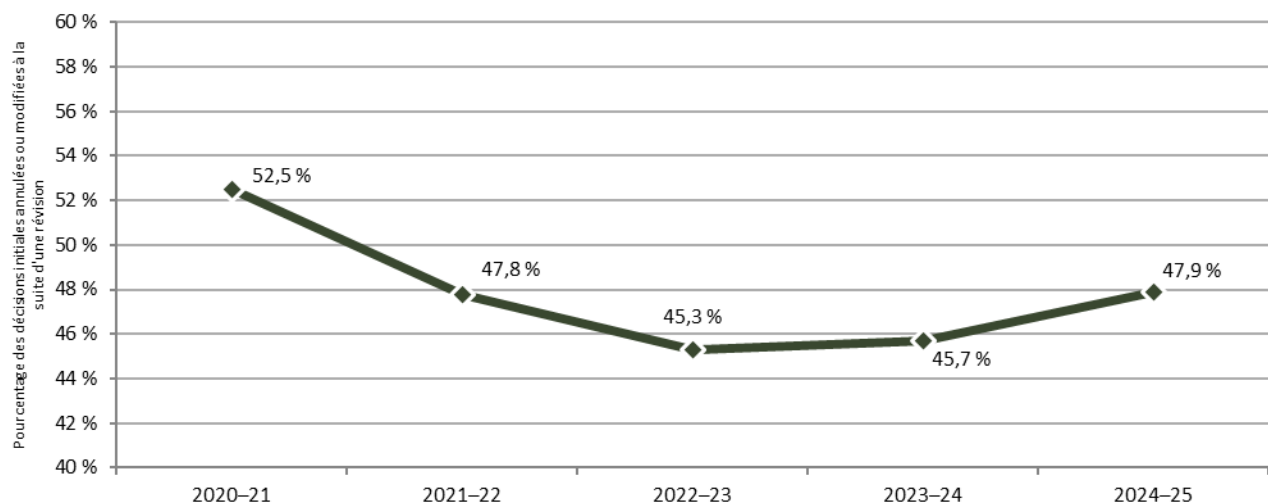
Graphique 7 : Questions liées à l'assurance-emploi qui font le plus souvent l'objet d'une demande de révision (2024–25)



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 annulée, soit modifiée. Une fois la révision terminée, Service Canada informe le client du résultat¹⁴.

En 2024–25, le pourcentage de décisions annulées ou modifiées à la suite d'une révision était semblable à celui des trois exercices précédents.

Graphique 8 : Pourcentage des décisions initiales annulées ou modifiées à la suite d'une révision



¹⁴ Pour plus d'explications sur les demandes de révision, consultez [Demande de révision d'une décision de l'assurance-emploi – Canada.ca](https://www.canada.ca/fr/ass-emp/ass-emp/ass-emp-dem-revis.html).

EDSC a pour objectif de traiter les demandes de révision des décisions dans les 30 jours suivant leur réception dans 80 % des cas. Avant la pandémie de COVID-19, Service Canada recevait, en moyenne, 50 000 demandes de révision par année. En 2022–23, ce nombre a plus que doublé pour atteindre 110 000 demandes¹⁵ principalement liées à des décisions relatives à la PAEU¹⁶. En 2023–24 et en 2024–25, le nombre de demandes reçues par année a diminué à 70 000. Toutefois, les résultats relatifs à la rapidité du service n’ont pas atteint l’objectif fixé.

Tableau 13 : Résultats relatifs à la norme de service pour les demandes de révision

Exercice	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25
Résultats relatifs à la norme de service consistant à traiter les demandes de révision des décisions dans les 30 jours suivant leur réception dans 80 % des cas	83,7 %	33,8 %	53,1 %	25,3 %

La baisse de rendement entre 2023–24 et 2024–25 est principalement attribuable à l’augmentation du nombre de demandes de révision en attente de traitement causée par :

- l’arriéré existant de demandes en retard au début de l’exercice;
- les demandes supplémentaires reçues à la suite du traitement d’un plus grand nombre de demandes d’assurance-emploi dans le cadre de la stratégie pluriannuelle¹⁷ visant à favoriser le paiement des prestations aux prestataires;
- les demandes de révision liées à la PAEU qui ont continué d’être soumises, ce qui a eu une incidence sur la prestation de services.

Le délai moyen de traitement d’une demande de révision est passé de 61 à 119 jours entre 2023–24 et 2024–25, principalement en raison de la complexité des demandes liées à la PAEU, qui comportent souvent plusieurs questions à traiter. En tenant compte uniquement des demandes non liées à la PAEU, le délai de traitement moyen chute à 52 jours pour 2024–25.

Alors que Service Canada continue d’accorder la priorité à l’excellence du service et à la prestation de services opportuns et axés sur les clients, des stratégies de formation et de gestion de la charge de travail sont en cours d’élaboration pour faire face au nombre croissant de demandes de révision. Les niveaux de service devraient s’améliorer à mesure que le volume de demandes en attente se stabilisera.

¹⁵ Les chiffres relatifs aux demandes de révision sont approximatifs et ont été arrondis à la dizaine de milliers près, car ils sont évolutifs et peuvent changer de manière rétroactive.

¹⁶ Depuis novembre 2021, Service Canada a envoyé 1,9 million d’avis de dette à des clients ayant reçu un paiement anticipé de PAEU. Le nombre élevé d’avis a entraîné une augmentation du nombre de demandes de révision de la part des clients au cours des exercices 2022–23 et 2023–24.

¹⁷ Pour plus de renseignements sur la stratégie pluriannuelle, consultez « Demandes en attente d’examen » dans la section 4.4.2.

4.6.2 Appels relatifs à l'assurance-emploi et Tribunal de la sécurité sociale du Canada

Le Tribunal de la sécurité sociale (TSS) du Canada est un tribunal administratif indépendant qui rend des décisions sur les appels relatifs aux prestations et programmes gouvernementaux, y compris l'assurance-emploi. Les membres nommés par le gouverneur en conseil prennent les décisions concernant ces appels.

Le TSS est distinct et indépendant de la Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC) et d'EDSC. Le Compte des opérations de l'assurance-emploi, le Compte des opérations du Régime de pensions du Canada (RPC) et le Trésor pour les cas de la Sécurité de la vieillesse (SV) financent les activités du TSS.

Le TSS comporte trois sections :

- la division générale, section de l'assurance-emploi;
- la division générale, section de la sécurité du revenu;
- la division d'appel.

Image 4 : Sections du TSS



Le mandat du TSS est de fournir à la population canadienne un processus d'appel simple, rapide et équitable. Dans le cadre de ses efforts pour améliorer continuellement son processus de recours et l'accès à la justice, en 2024–25 le TSS :

- a élaboré une réponse et un plan d'action de la direction en réponse aux Entrevues avec les utilisatrices et utilisateurs finaux du service d'accompagnement à la division d'appel : rapport final de novembre 2023. Le plan d'action comprend le lancement du Projet de renforcement du service d'accompagnement. Ce projet vise à examiner comment le service d'accompagnement du TSS s'adapte aux besoins des prestataires et le rôle grandissant des accompagnateurs. Les commentaires du personnel et des intervenants permettront, dans le cadre du projet, de cerner les forces et les lacunes en matière de prestation de services et

de formation, et d'orienter les améliorations à apporter pour rendre les services plus adaptés, accessibles et transparents;

- a créé une nouvelle page Web qui explique comment trouver des décisions pour des appels semblables. Cette page explique le rôle de chaque fonction de l'outil de recherche avancée en ligne, ce qui permet aux parties d'obtenir des résultats optimaux lorsqu'elles recherchent des décisions pour appuyer leur appel;
- a créé une nouvelle page Web contenant des renseignements qui décrivent comment utiliser d'anciennes décisions pour appuyer un appel;
- a élaboré une réponse et un plan d'action de la direction en réponse à l'Examen des décisions et de la correspondance du Tribunal de la sécurité sociale (TSS) dans l'optique d'un langage accessible et inclusif de septembre 2023. Voici quelques-unes des mesures qui seront prises :
 - adopter une terminologie différente,
 - mettre à jour les guides de style et les modèles,
 - promouvoir l'écriture inclusive à l'interne,
 - améliorer les conseils sur l'utilisation du genre en français écrit;
- a continué à recueillir des données pour mieux comprendre les personnes qui utilisent les services du TSS. Ces données aident le TSS à :
 - étendre la prestation de services d'interprétation, qui sont fournis pendant les audiences, afin de les offrir aux personnes qui ne parlent ni anglais ni français dans le cadre du service d'accompagnement,
 - explorer des manières d'éliminer les obstacles numériques qui empêchent les personnes âgées, les personnes à faible revenu et les personnes vivant dans des régions rurales de participer pleinement au processus d'appel,
 - déterminer quelles autres organisations pourraient apporter leur aide, sachant que l'accès à l'aide juridique et aux services communautaires varie d'une province et d'un territoire à l'autre, en particulier pour les nouveaux arrivants et les personnes qui ne parlent pas une langue officielle;
- a tenu compte des commentaires des intervenants du Comité consultatif sur les appels en assurance-emploi et du Comité consultatif sur les appels en sécurité du revenu pour :
 - concevoir le processus d'appel de la Prestation canadienne pour les personnes handicapées à la division générale et à la division d'appel,
 - renforcer les efforts de prestation de services mobiles afin de mieux soutenir les appelants.

Au début de l'exercice 2024–25, le TSS composait encore avec les effets de l'arriéré des demandes de révision, qui a été causé par le manque de membres pour traiter le nombre d'appels interjetés. Tout au long de l'exercice, le TSS a continué à simplifier les processus d'appel en matière d'assurance-emploi et a accru sa capacité de traitement grâce à l'arrivée de nouveaux membres, ce qui lui a permis d'éliminer l'arriéré. Les efforts investis lui ont ainsi permis de réduire

considérablement l'arriéré des dossiers d'assurance-emploi et de faire des progrès constants en ce qui concerne le respect de ses normes de service.

Le Rapport annuel de l'année financière 2024 à 2025 : La clientèle au cœur de notre service contient plus de renseignements sur ces initiatives, ainsi que des statistiques sur le rendement du TSS par rapport aux normes de service au cours de l'exercice 2024–25.

TSS – division générale, section de l'assurance-emploi

Après que la CAEC a rendu une décision concernant une demande de révision, un prestataire a 30 jours civils pour faire appel auprès de la section de l'assurance-emploi de la division générale du TSS.

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 qui ont servi à la prise de la décision initiale et de la décision découlant d'une révision. Sur demande, la CAEC répondra aux demandes de renseignements supplémentaires de la part du TSS. En tant que partie à l'appel, la CAEC peut assister aux audiences d'appel.

Appels réguliers et appels collectifs

Le TSS gère et suit les appels liés à l'assurance-emploi de deux catégories :

- Appels réguliers
 - Un appel qui n'est pas interjeté au nom d'un groupe de personnes est considéré comme étant un appel régulier.
- Appels collectifs
 - Les appels collectifs découlent généralement d'une seule situation d'emploi qui touche de nombreuses personnes.
 - Les appels collectifs sont plus complexes et nécessitent plus de temps que les appels réguliers.

Nombre d'appels

En 2024–25, la section de l'assurance-emploi de la division générale du TSS a reçu 3 908 appels (dont 95 dossiers faisant partie d'appels collectifs) et a rendu des décisions à l'égard de 4 272 dossiers (dont 135 faisant partie d'appels collectifs). Cela a entraîné une diminution de l'arriéré, qui est passé de 963 appels actifs (dont 134 dossiers faisant partie d'appels collectifs) en mars 2024 à 599 (dont 94 dossiers faisant partie d'appels collectifs) en mars 2025. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez l'annexe 4.6.2a.

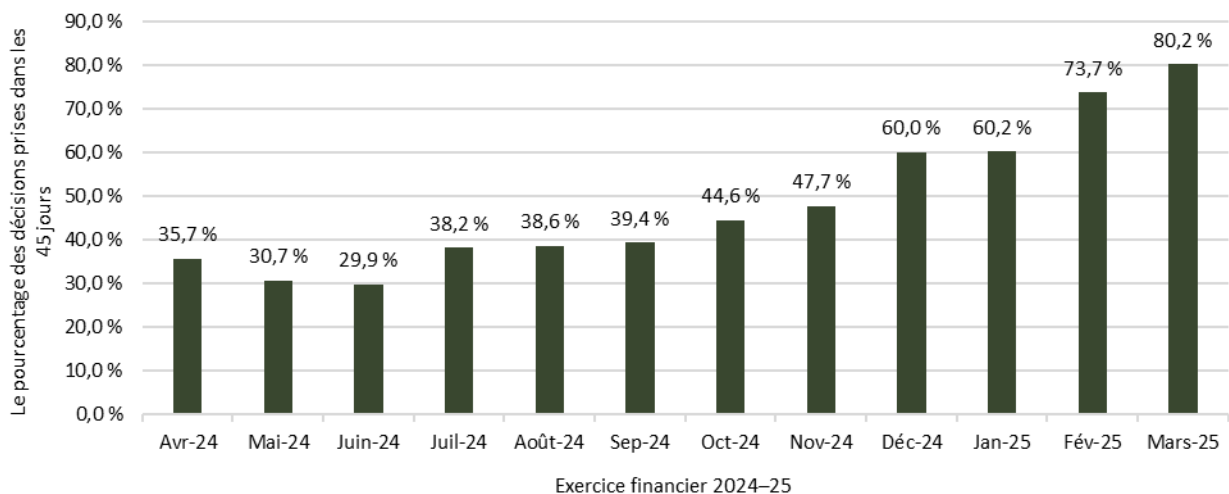
Normes de service, rendement et satisfaction des appelants

Les sondages sur l'expérience indiquent qu'en 2024–25, le taux de satisfaction globale des appelants de l'assurance-emploi était de 91 % (une diminution par rapport au pourcentage de 96 % enregistré en 2023–24), avec un taux de réponse de 22 % et une marge d'erreur de $\pm 3,5$ %, 19 fois sur 20.

Les normes de service de la section de l'assurance-emploi 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 2024–25, le TSS a atteint cet objectif dans 47,6 % des cas (comparativement à 14,1 % au cours de 2023–24), avec un délai de traitement moyen de 55,4 jours (contre 108 jours au cours de 2023–24).
 - En tenant compte des appels collectifs, le TSS a atteint cet objectif dans 46 % des cas, avec un délai de traitement moyen de 65,4 jours.
 - Tout au long de l'exercice 2024–25, le TSS a enregistré une amélioration constante de ses résultats, passant de 35,7 % (59,4 jours) en avril 2024 à 80,2 % (37,3 jours) en mars 2025 (à l'exclusion des appels collectifs).

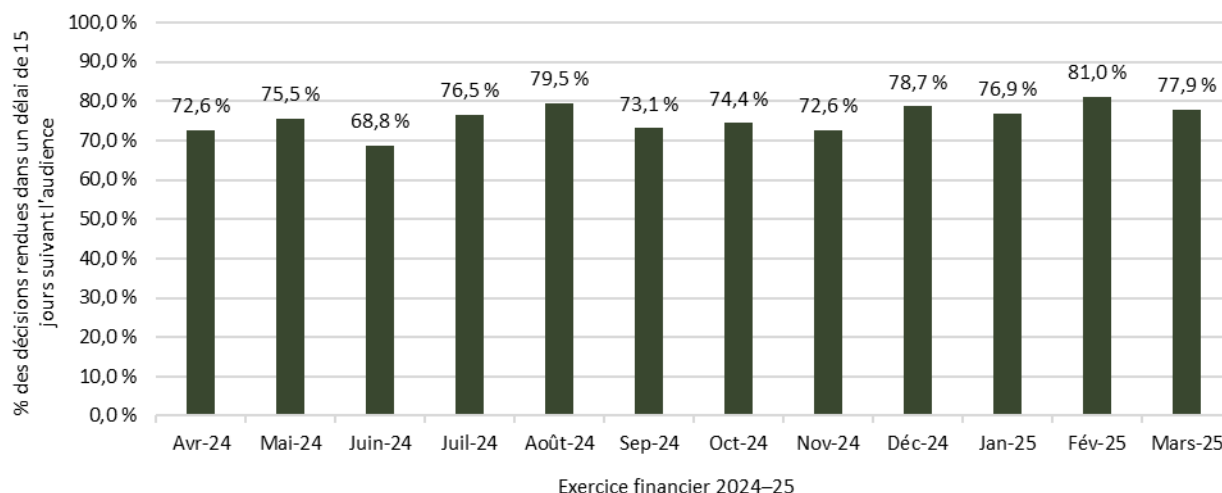
Graphique 9 : Respect de la norme de service de 45 jours pour les décisions rendues à l'égard d'un appel interjeté auprès de la section de l'assurance-emploi de la division générale (à l'exclusion des appels collectifs), en 2024–25



Pour obtenir de plus amples renseignements sur les décisions rendues dans les 45 jours suivant le dépôt d'un appel, consultez l'[annexe 4.6.2b](#).

- **Les décisions sont rendues dans les 15 jours suivant l'audience, dans 80 % des cas.**
 - Au cours de 2024–25, le TSS a respecté cette norme dans 75,6 % des cas (comparativement à 66,6 % au cours de 2023–24), avec une moyenne de 12,2 jours pour rendre une décision après l'audience, comparativement à 17,9 jours au cours de 2023–24.
 - En tenant compte des appels collectifs, le TSS a atteint cet objectif dans 75,2 % des cas, avec un délai moyen de 12,8 jours pour rendre une décision après l'audience.
 - Tout au long de l'exercice 2024–25, le TSS a enregistré une amélioration constante de ses résultats, passant de 72,6 % en avril 2024 à 77,9 % en mars 2025 (à l'exclusion des appels collectifs).

Graphique 10 : Respect de la norme de service de 15 jours pour les décisions rendues à la suite d'une audience à la section de l'assurance-emploi de la division générale (à l'exclusion des appels collectifs), en 2024–25

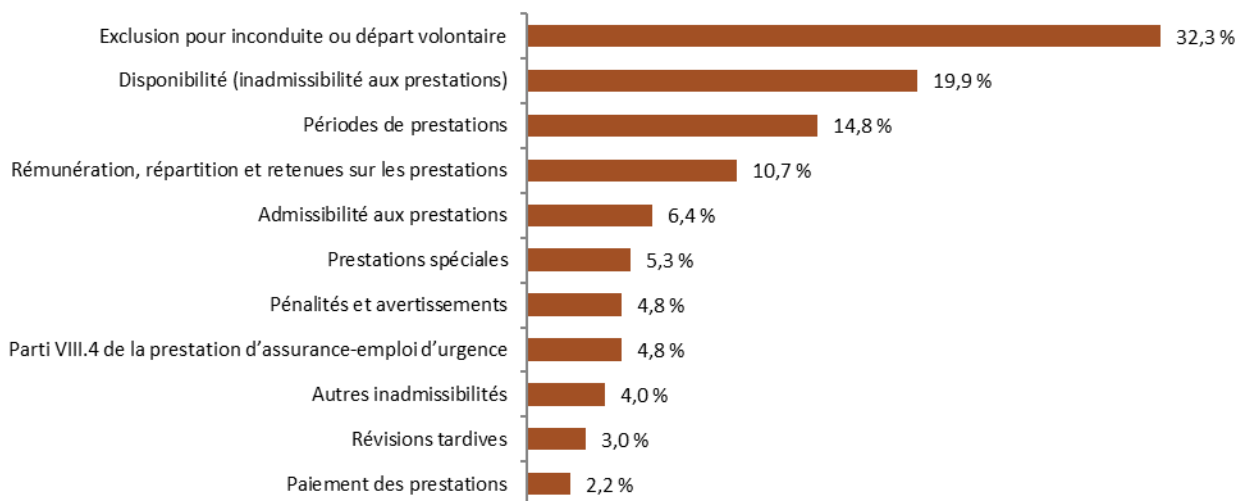


Pour obtenir de plus amples renseignements sur les décisions rendues dans les 15 jours suivant la tenue de l'audience, consultez les [annexes 4.6.2, c et d](#).

Questions ayant fait l'objet d'un appel auprès de la section de l'assurance-emploi de la division générale

En 2024–25, la section de l'assurance-emploi de la division générale du TSS a conclu des appels portant sur une vaste gamme de questions. Les questions les plus courantes sont présentées dans le graphique 11 ci-dessous :

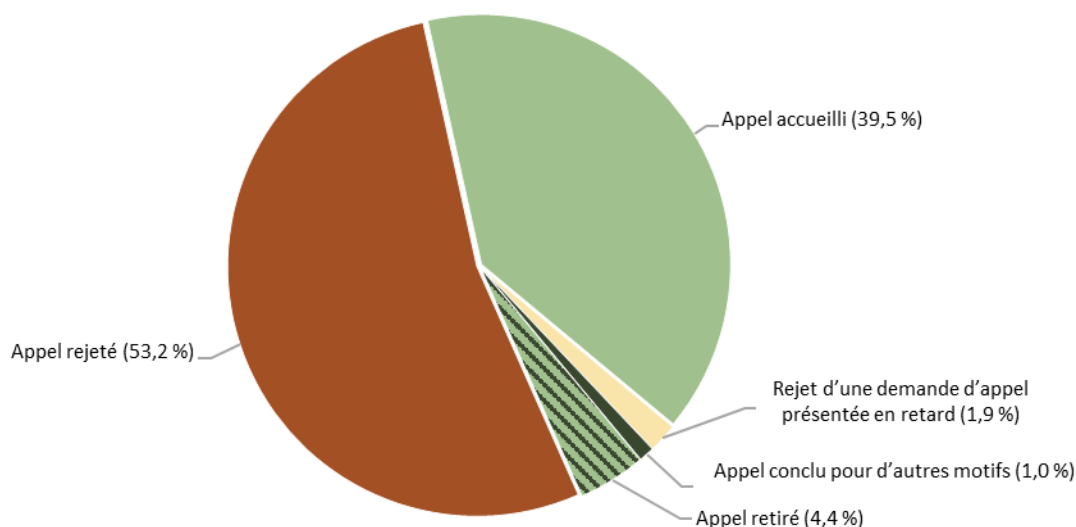
Graphique 11 : Questions les plus courantes dans les appels conclus à la section de l'assurance-emploi de la division générale, en 2024–25



Résultats des appels auprès de la section de l'assurance-emploi de la division générale

En 2024–25, à la section de l'assurance-emploi de la division générale, 39,5 % des appels ont été accueillis, 53,2 % ont été rejetés, 4,4 % ont été retirés, 1,9 % étaient des appels présentés en retard qui ont été refusés et 1,0 % ont été conclus pour d'autres motifs.

Graphique 12 : Résultats des appels auprès de la section de l'assurance-emploi de la division générale, en 2024–25



Remarque :

Appel rejeté : décision non favorable à l'appelant

Appel accueilli : décision favorable à l'appelant

Appel retiré : l'appelant a retiré ou abandonné 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

TSS – division d'appel, section de l'assurance-emploi

Quand une des parties impliquées dans un appel n'est pas d'accord avec une décision rendue par la division générale, elle peut la contester devant la division d'appel. La première étape devant la division d'appel consiste à déposer une demande d'autorisation d'interjeter appel. La division d'appel accordera l'autorisation d'interjeter appel si la cause est défendable. Si l'autorisation d'interjeter appel est accordée, la division d'appel demande aux parties de présenter leurs observations écrites, tient une audience et décide d'accueillir ou de rejeter l'appel. Les motifs d'appel devant la division d'appel sont limités à certaines erreurs de fait, de droit, de compétence ou de processus équitable.

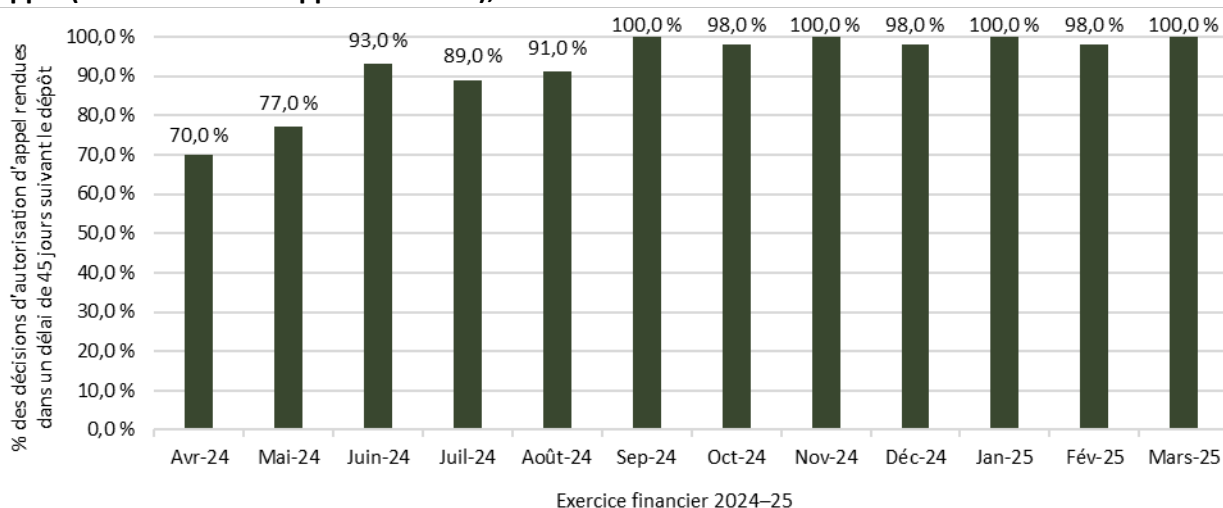
Au cours de 2024–25, la division d'appel du TSS a reçu 616 dossiers d'appel. Aucun appel collectif relatif à l'assurance-emploi n'a été déposé. La division d'appel a conclu 732 dossiers (dont 36 appels collectifs qui ont été retirés). Cela a entraîné une diminution du nombre de dossiers d'appels, qui est passé de 187 appels actifs (dont 36 appels collectifs) en mars 2024 à 71 en mars 2025. Aucun appel collectif n'était actif à la fin de l'exercice 2024–25. Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez l'[annexe 4.6.2e](#).

Normes de service et rendement

Les normes de service de la division d'appel en ce qui concerne les dossiers d'assurance-emploi sont les suivantes :

- **Les décisions sont rendues dans les 45 jours suivant le dépôt de la demande d'autorisation d'interjeter appel, dans 80 % des cas.**
 - Au cours de 2024–25, le TSS a atteint cet objectif dans 92 % des cas (comparativement à 23,5 % au cours de 2023–24), avec un délai de traitement moyen de 21,1 jours (contre 67,2 jours au cours de 2023–24).
 - Tout au long de l'exercice 2024–25, le TSS a enregistré une amélioration constante de ses résultats, passant de 69,6 % en avril 2024 à 100 % en mars 2025.

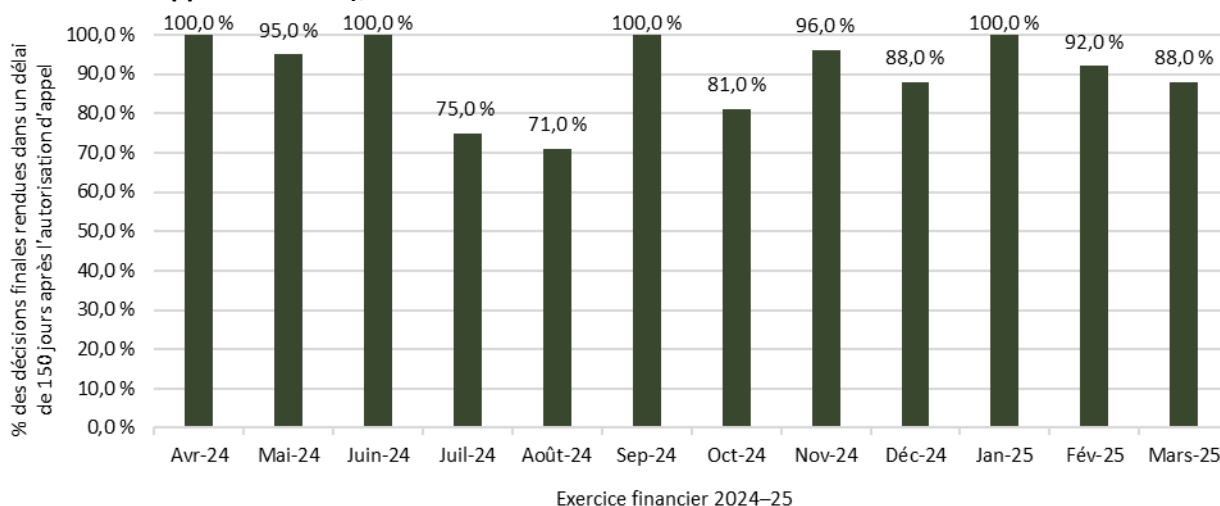
Graphique 13 : Respect de la norme de service de 45 jours pour les décisions relatives aux demandes d'autorisation d'interjeter appel à la section de l'assurance-emploi de la division d'appel (à l'exclusion des appels collectifs), en 2024–25



Pour obtenir de plus amples renseignements sur les décisions liées à l'autorisation d'interjeter appel rendues dans les 45 jours, consultez l'[annexe 4.6.2f](#).

- **Les décisions finales sont prises dans les 150 jours qui suivent l'autorisation d'interjeter appel, dans 80 % des cas.**
 - Au cours de 2024–25, le TSS a atteint cet objectif dans 90,2 % des cas (comparativement à 81,1 % au cours de 2023–24), avec un délai de traitement moyen de 91,6 jours (contre 113,3 jours au cours de 2023–24).

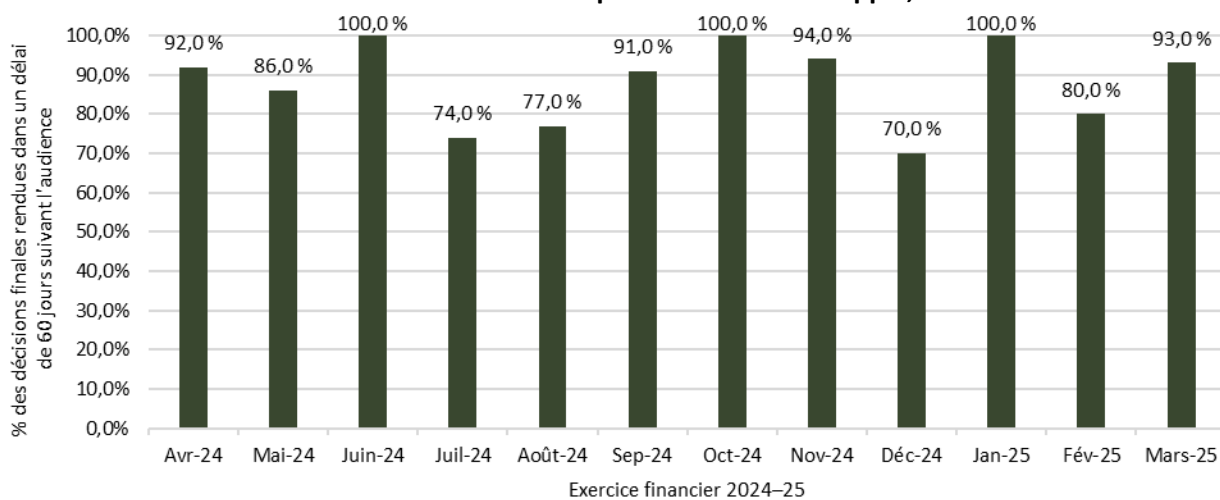
Graphique 14 : Respect de la norme de service de 150 jours pour les décisions finales après l’octroi de l’autorisation d’interjeter appel à la section de l’assurance-emploi de la division d’appel (à l’exclusion des appels collectifs), en 2024–25



Pour obtenir de plus amples renseignements sur les décisions finales rendues dans les 150 jours suivant l’octroi de l’autorisation d’interjeter appel, consultez l’[annexe 4.6.2g](#).

- **Les décisions finales sont envoyées dans les 60 jours suivant l’audience, dans 80 % des cas.**
 - En 2024–25, le TSS a atteint cet objectif dans 88,5 % des cas, avec un délai de traitement moyen de 29,6 jours. Le TSS a mis en œuvre cette norme de service en avril 2024.

Graphique 15 : Respect de la norme de service de 60 jours pour les décisions finales rendues à la suite d’une audience à la section de l’assurance-emploi de la division d’appel, en 2024–25



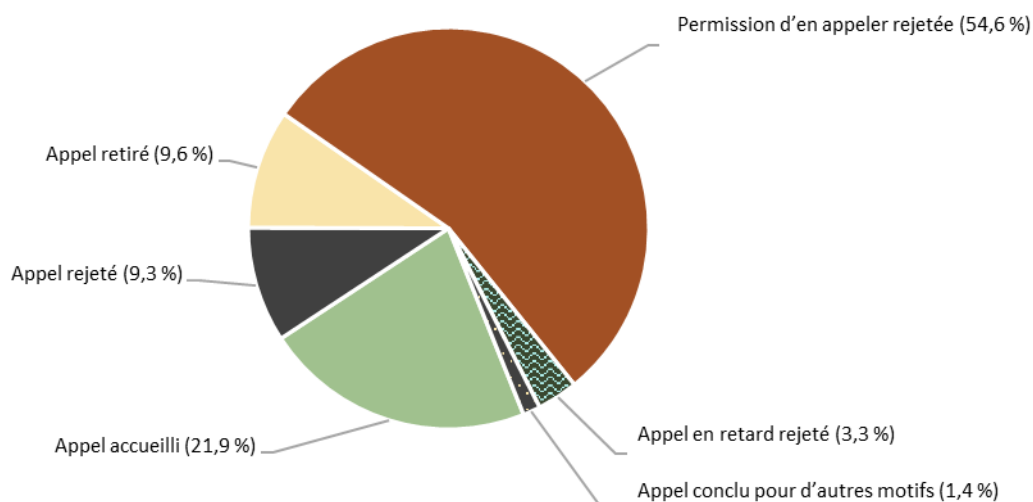
Mode alternatif de résolution des litiges à la division d'appel

La division d'appel peut réunir les parties pour appliquer un mode alternatif de résolution des litiges quand il est raisonnable de croire que l'appel puisse être résolu de manière informelle, sans audience. Au cours de 2024–25, 5,6 % (39) des cas conclus par la division d'appel l'ont été par ce mode de résolution alternatif, ce qui a permis de résoudre 61,5 % (24) de ces cas.

Résultats à la division d'appel

En 2024–25, à la section de l'assurance-emploi de la division d'appel, 17,6 % des appels ont été accueillis, 4,2 % ont été conclus en raison d'une entente entre les parties qui a été acceptée, 9,3 % ont été rejetés, 9,6 % ont été retirés et 54,6 % des demandes d'autorisation d'interjeter appel ont été rejetées. De plus, 3,3 % des demandes d'appel présentées en retard ont été rejetées et 1,4 % des appels ont été conclus pour d'autres motifs.

Graphique 16 : Résultats de la section de l'assurance-emploi de la division d'appel, en 2024–25



Remarque :

Appel rejeté : la décision est défavorable à l'appelant

Autorisation d'interjeter appel refusée : la division d'appel refuse d'accorder l'autorisation d'appel

Appel accueilli : la décision est favorable à l'appelant

Appel retiré : l'appelant retire l'appel

Rejet d'une demande d'appel présentée en retard : la division d'appel rejette l'appel déposé au-delà du délai de 30 jours

Appel conclu pour d'autres motifs : fermeture administrative

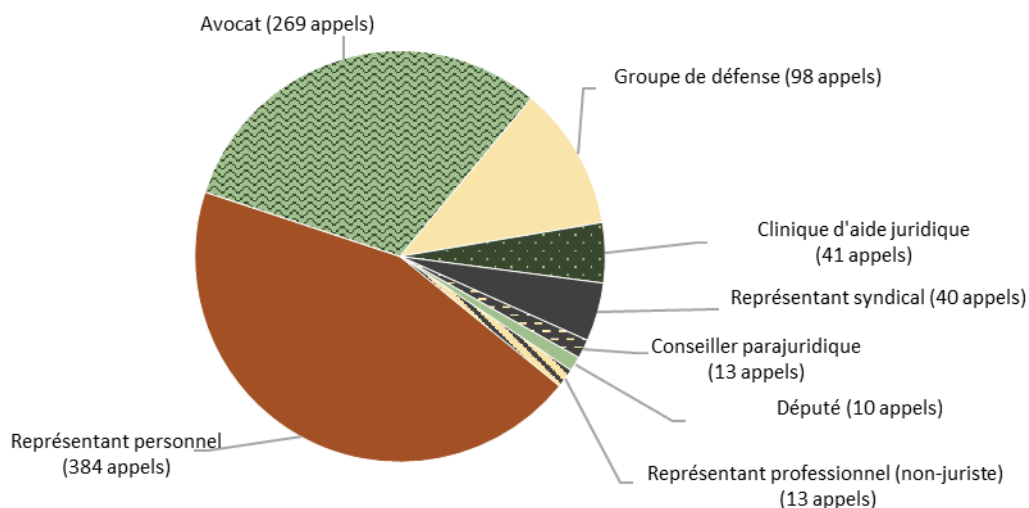
Représentation au TSS

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'organismes qui peuvent aider gratuitement les appelants partout au Canada.

Les appels avec représentation comprennent les dossiers impliquant tout type de représentant.

Parmi les dossiers d'assurance-emploi qui ont été conclus en 2024–25, un représentant est intervenu pour 17,3 % (868 sur 5 004) des appels.

Graphique 17 : Répartition des types de représentation des appelants (répertoriés par les représentants), en 2024–25



Faire en sorte que le TSS 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 intervenants, qui connaissent bien les enjeux susceptibles d'influencer une décision pour les parties impliquées dans un appel.

Pour l'assurance-emploi, le TSS s'appuie notamment sur les intervenants suivants :

- les bureaux d'aide juridique;
- les avocats;
- les parajuristes;
- les syndicats;
- les groupes de défense;
- la CAEC.

La collaboration avec les intervenants est une étape importante pour l'instauration d'un meilleur système de justice administrative. Le TSS rencontre régulièrement les intervenants pour écouter ce qu'ils ont à dire et favoriser les échanges d'idées. En 2024–25, des consultations auprès des intervenants ont été organisées à l'automne et au printemps pour le Comité consultatif sur les appels en assurance-emploi afin de discuter des changements de politique et des mises à jour organisationnelles.

4.7 Conclusion

En s'inspirant des leçons apprises des exercices précédents, Service Canada continue d'améliorer l'administration du régime d'assurance-emploi afin de mieux répondre aux besoins des travailleurs canadiens. En 2024–25, les améliorations apportées au régime, notamment l'augmentation de l'efficacité des centres d'appels, la constitution d'équipes interfonctionnelles et l'intégration de

technologies comme l'IA et l'automatisation robotisée des processus, ont permis de simplifier les activités opérationnelles et de rehausser les normes de prestation de services. Les efforts de prestation de services mobiles axés sur les populations mal desservies et l'engagement ferme en faveur de l'accessibilité ont renforcé encore davantage l'efficacité du régime.

En se tournant vers l'avenir, Service Canada demeurera déterminé à assurer la prestation de services en temps opportun, à maintenir l'exactitude des paiements et à préserver l'intégrité du régime d'assurance-emploi. Ces initiatives continues permettront au régime d'assurance-emploi de demeurer fiable, flexible et outillé pour répondre aux besoins en évolution des Canadiens à l'avenir.



ANNEXE 1

Statistiques clés du marché du travail

Annexe 1.1	Statistiques clés du marché du travail: Concepts et définitions.....	520
Annexe 1.2	Statistiques clés du marché du travail	522
Annexe 1.3	Emploi selon la province ou le territoire, le genre, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie des travailleurs et la permanence de l'emploi..	523
Annexe 1.4	Chômage selon la province ou le territoire, le genre, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage	525
Annexe 1.5	Taux de chômage selon la province ou le territoire, le genre, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie	527
Annexe 1.6	Durée moyenne du chômage selon la province, le genre et l'âge	529
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	530
Annexe 1.8	Taux de postes vacants selon la province ou le territoire et l'industrie.....	532
Annexe 1.9	Salaire horaire moyen selon la province, le genre, l'âge et l'industrie	533

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) étaient sans emploi, 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, genre, 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, genre, 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, genre, 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 c) l'employeur cherche activement à recruter à l'extérieur de l'organisation afin de pourvoir le poste.

Concept	Définition
	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, 2025. Statistique Canada, « Guide de l'Enquête sur les postes vacants et les salaires », Catalogue No 75-514-G, Ottawa: Statistique Canada, 2024.

Annexe 1.2 : Statistiques clés du marché du travail

Annexe 1.2.1 : Statistiques clés du marché du travail¹

Caractéristiques du marché du travail (niveau en milliers)				
Statistiques	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Population ²	31 988,7	32 945,2	34 073,4	+3,4
Population active	20 973,3	21 660,1	22 279,2	+2,9
Emploi	19 906,2	20 451,0	20 818,8	+1,8
Chômage	1 067,1	1 209,1	1 460,4	+20,8
Caractéristiques du marché du travail (taux en %)				
Statistiques	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (points de %) 2023-24 à 2024-25
Taux de chômage	5,1	5,6	6,6	+1,0
Taux d'activité	65,6	65,8 ^R	65,4	-0,4
Taux d'emploi	64,8 ^R	62,1	61,1	-1,0

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 genre, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie des travailleurs et la permanence de l'emploi (niveau en milliers)

Annexe 1.3.1 : Emploi selon la province ou le territoire, le genre, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, le type d'emploi, la catégorie des travailleurs et la permanence de l'emploi (niveau en milliers)

Caractéristiques ¹	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	236,3	240,8	244,1	+1,4
Île-du-Prince-Édouard	84,6	90,9	93,0	+2,4
Nouvelle-Écosse	497,0	510,6	521,9	+2,2
Nouveau-Brunswick	380,2	390,8	401,5	+2,7
Québec	4 431,9	4 535,6	4 585,4	+1,1
Ontario	7 829,9	8 044,0	8 185,8	+1,8
Manitoba	690,7	710,9	728,0	+2,4
Saskatchewan	580,1	590,4	605,1	+2,5
Alberta	2 381,2	2 466,8	2 531,6	+2,6
Colombie-Britannique	2 794,3	2 870,3	2 922,3	+1,8
Yukon ²	23,9	25,2	26,8	+6,3
Territoires du Nord-Ouest ²	24,2	23,5	23,1	-1,5
Nunavut ²	14,3	14,0	14,3	+2,2
Genre				
Hommes	10 447,2	10 774,7	10 986,9	+2,0
Femmes	9 459,0	9 676,3	9 831,9	+1,6
Catégorie d'âge				
15 à 24 ans	2 633,9	2 664,0	2 693,0	+1,1
25 à 54 ans	13 010,0	13 423,7	13 779,0	+2,6
55 ans et plus	4 262,3	4 363,3	4 346,8	-0,4
Niveau de scolarité atteint				
Études secondaires partielles ou moins ³	1 476,4	1 450,0	1 393,5	-3,9
Diplôme d'études secondaires ⁴	4 540,8	4 572,8	4 524,3	-1,1
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁵	6 932,2	7 121,2	7 087,1	-0,5
Grade universitaire ⁶	6 954,6	7 302,1	7 822,9	+7,1
Industrie				
Industries productrices de biens	4 126,7	4 195,7	4 207,2	+0,3
Agriculture	264,0	249,8	232,4	-7,0
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	327,4	336,7	351,1	+4,3
Services publics	154,1	159,1	151,4	-4,9
Construction	1 574,9	1 602,1	1 616,8	+0,9
Fabrication	1 806,4	1 848,0	1 855,5	+0,4
Industries productrices de services	15 779,5	16 255,3	16 611,6	+2,2
Commerce de gros et de détail	2 982,2	2 987,2	2 942,5	-1,5
Transport et entreposage	988,2	1 061,5	1 081,8	+1,9
Finance, assurances, services immobiliers et de location	1 371,1	1 389,1	1 436,9	+3,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 844,8	1 916,3	1 986,6	+3,7
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ⁷	695,9	691,3	715,0	+3,4
Services d'enseignement	1 484,6	1 533,3	1 576,9	+2,8
Soins de santé et assistance sociale	2 633,4	2 721,7	2 847,6	+4,6
Information, culture et loisirs ⁸	820,6	846,2	846,6	+0,0
Services d'hébergement et de restauration	1 075,4	1 129,0	1 154,0	+2,2
Autres services (sauf les administrations publiques)	722,9	781,9	792,7	+1,4
Administrations publiques	1 160,4	1 197,8	1 230,9	+2,8
Type d'emploi				
Emploi à temps plein ⁹	16 327,0	16 784,2	17 039,2	+1,5

Emploi à temps partiel ¹⁰	3 579,2	3 666,8	3 779,6	+3,1
Catégorie de travailleurs				
Employés	17 266,5	17 791,8	18 132,5	+1,9
Employés du secteur public	4 233,4	4 347,6	4 488,3	+3,2
Employés du secteur privé	13 033,1	13 444,3	13 644,3	+1,5
Travailleurs autonomes	2 637,4	2 654,3	2 695,5	+1,6
Permanence de l'emploi				
Employés	17 266,5	17 791,8	18 132,5	+1,9
Employés permanents ¹¹	15 237,6	15 751,5	16 080,2	+2,1
Employés temporaires ¹²	2 028,9	2 040,3	2 052,3	+0,6
Canada	19 906,2	20 451,0	20 789,9	+1,7

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 genre, 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 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.

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.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur la population active, tableaux 14-10-0019-01, non désaisonnalisées (pour les données selon le niveau de scolarité atteint); 14-10-0355-01, désaisonnalisées (pour les données selon l'industrie); 14-10-0026-01, non 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 genre, 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 genre, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage (niveau en milliers)

Annexe 1.4.1 : Chômage selon la province ou le territoire, le genre, l'âge, le niveau de scolarité atteint, l'industrie, la raison du chômage et la durée du chômage (niveau en milliers)

Caractéristiques ¹	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	27,6	26,0	27,5	+6,0
Île-du-Prince-Édouard	6,8	7,2	8,0	+10,8
Nouvelle-Écosse	34,7	36,1	35,6	-1,3
Nouveau-Brunswick	28,0	28,7	30,2	+5,4
Québec	203,2	217,4	268,4	+23,5
Ontario	465,6	508,3	635,5	+25,0
Manitoba	34,3	36,7	44,7	+21,8
Saskatchewan	28,4	30,3	35,5	+16,9
Alberta	147,5	156,4	196,7	+25,8
Colombie-Britannique	146,8	162,1	178,3	+10,0
Yukon ²	1,0	1,0	1,3	+29,1
Territoires du Nord-Ouest ²	1,4	1,5	1,3	-11,2
Nunavut ²	2,1	2,0	1,3	-36,5
Genre				
Hommes	578,3	657,5	812,1	+23,5
Femmes	488,8	551,6	648,3	+17,5
Catégorie d'âge				
15 à 24 ans	286,1	334,2	420,7	+25,9
25 à 54 ans	575,8	667,5	806,9	+20,9
55 ans et plus	205,2	207,4	232,9	+12,3
Niveau de scolarité atteint				
Études secondaires partielles ou moins ³	175,0	195,5	221,8	+13,5
Diplôme d'études secondaires ⁴	319,5	353,3 ^R	427,1	+20,9
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁵	299,9	331,8	382,4	+15,2
Grade universitaire ⁶	273,7	331,7	423,8	+27,7
Industrie⁷				
Industries productrices de biens	170,9	192,3	208,2	+8,3
Agriculture	10,5	8,3	12,4	+49,8
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	20,7	25,9	21,1	-18,7
Services publics	3,0	2,1	2,7	+29,2
Construction	79,8	90,1	99,4	+10,4
Fabrication	57,4	66,3	73,0	+10,0
Industries productrices de services	455,9	557,1	629,2	+12,9
Commerce de gros et de détail	100,4	115,4	128,7	+11,5
Transport et entreposage	26,5	36,0	40,8	+13,4
Finance, assurances, services immobiliers et de location	20,1	27,8	32,0	+14,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	42,7	63,7	75,3	+18,1
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ⁸	37,1	46,2	49,2	+6,6
Services d'enseignement	53,0	50,3	59,9	+18,9
Soins de santé et assistance sociale	42,2	48,2	49,3	+2,3
Information, culture et loisirs ⁹	42,1	54,1	65,9	+21,9
Hébergement et services de restauration	55,7	71,0	75,1	+5,8
Autres services (sauf les administrations publiques)	17,8	26,3	31,3	+18,9

Administrations publiques	18,4	18,1	22,0	+21,3
Industries non classées¹⁰	441,3	462,9	617,6	+33,4
Raisons du chômage				
Personnes qui ont quitté leur emploi	208,1	228,5	243,5	+6,6
Personnes qui ont perdu leur emploi	418,7	520,9	593,9	+14,0
Personnes qui n'ont pas travaillé au cours de la dernière année ou qui n'ont jamais travaillé	441,3	292,8	379,7	+29,7
Durée du chômage¹¹				
1 à 4 semaines	393,3	423,5	446,7	+5,5
5 à 13 semaines	290,4	341,4	400,0	+17,2
14 à 26 semaines	151,1	195,7	255,6	+30,6
27 semaines et plus	173,0	191,7	299,7	+56,4
52 semaines et plus	101,8	96,5	159,3	+65,0
Durée inconnue ¹²	59,2	56,9 ^R	58,3	+2,5
Canada	1 067,1	1 209,1	1 460,4	+20,8

Remarque : 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 genre, 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 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.

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 genre 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 genre, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie (%)

Annexe 1.5.1 : Taux de chômage selon la province ou le territoire, le genre, l'âge, le niveau de scolarité atteint et l'industrie (%)

Caractéristiques ¹	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (points de %) 2023-24 à 2024-25
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	10,5	9,7	10,1	+0,4
Île-du-Prince-Édouard	7,1	7,4	7,9	+0,6
Nouvelle-Écosse	6,3	6,6	6,4	-0,2
Nouveau-Brunswick	6,9	6,8	7,0	+0,2
Québec	4,2	4,6	5,5	+1,0
Ontario	5,3	5,9	7,2	+1,3
Manitoba	4,5	4,9	5,8	+0,9
Saskatchewan	4,5	4,9	5,5	+0,6
Alberta	5,6	6,0	7,2	+1,2
Colombie-Britannique	4,6	5,3	5,7	+0,4
Yukon ²	4,1	3,7	4,5	+0,8
Territoires du Nord-Ouest ²	5,4	6,0	5,4	-0,6
Nunavut ²	12,8	12,7	8,3	-4,4
Genre				
Hommes	5,2	5,8	6,9	+1,1
Femmes	4,9	5,4	6,2	+0,8
Catégorie d'âge				
15 à 24 ans	9,8	11,1	13,5	+2,4
25 à 54 ans	4,2	4,7	5,5	+0,8
55 ans et plus	4,6	4,5	5,1	+0,5
Niveau de scolarité atteint				
Études secondaires partielles ou moins ³	10,6	11,9	13,7	+1,9
Diplôme d'études secondaires ⁴	6,6	7,2	8,6	+1,5
Certificat ou diplôme d'études postsecondaires ⁵	4,1	4,5	5,1	+0,7
Grade universitaire ⁶	3,8	4,3	4,7	+0,8
Industrie				
Industries productrices de biens	4,0	4,4	4,7	+0,3
Agriculture	3,8	3,2	5,1	+1,9
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	6,0	7,2	5,6	-1,5
Services publics	1,9	1,3	1,8	+0,5
Construction	4,8	5,3	5,8	+0,5
Fabrication	3,1	3,5	3,8	+0,3
Industries productrices de services	2,8	3,3	3,6	+0,3
Commerce de gros et de détail	3,3	3,7	4,2	+0,5
Transport et entreposage	2,6	3,3	3,6	+0,3
Finance, assurances, services immobiliers et de location	1,4	2,0	2,2	+0,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	2,3	3,2	3,6	+0,4
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ⁷	5,1	6,3	6,4	+0,2
Services d'enseignement	3,4	3,2	3,7	+0,5
Soins de santé et assistance sociale	1,6	1,7	1,7	0,0
Information, culture et loisirs ⁸	4,9	6,0	7,2	+1,2
Services d'hébergement et de restauration	4,9	5,9	6,1	+0,2
Autres services (sauf les administrations publiques)	2,4	3,3	3,8	+0,5
Administrations publiques	1,6	1,5	1,8	+0,3
Canada	5,3	5,6	6,6	+1,0

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 genre, 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 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.

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.

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, non désaisonnalisées (pour les données selon l'industrie); 14-10-0287-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux provinces, selon le genre et l'âge); et 14-10-0292-01, désaisonnalisées (pour les données propres aux territoires).

Annexe 1.6 : Durée moyenne du chômage (semaines) selon la province, le genre et l'âge

Annexe 1.6.1 : Durée moyenne du chômage (semaines)^{1,2} selon la province, le genre et l'âge

Caractéristiques ³	2022-23 ^R	2023-24 ^R	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Province				
Terre-Neuve-et-Labrador	18,8 ^R	17,7 ^R	19,7	+11,3
Île-du-Prince-Édouard	19,8 ^R	14,1 ^R	14,1	-0,1
Nouvelle-Écosse	20,1 ^R	19,8 ^R	18,2	-8,2
Nouveau-Brunswick	17,1 ^R	15,4 ^R	16,7	+8,4
Québec	17,8 ^R	14,5 ^R	16,6	+14,6
Ontario	18,9 ^R	18,2 ^R	21,9	+20,0
Manitoba	18,3 ^R	19,0 ^R	19,1	+0,4
Saskatchewan	20,0 ^R	16,5 ^R	24,2	+46,4
Alberta	20,5 ^R	20,5 ^R	21,6	+5,4
Colombie-Britannique	17,0 ^R	17,7 ^R	18,9	+7,3
Genre				
Hommes	19,3 ^R	17,9 ^R	21,0	+17,4
Femmes	17,7 ^R	17,3 ^R	19,4	+12,2
Catégorie d'âge				
15 à 24 ans	10,0 ^R	11,6	14,8	+27,8
25 à 54 ans	19,6 ^R	18,5 ^R	21,5	+16,5
55 ans et plus	27,8 ^R	24,6 ^R	25,9	+5,2
Canada	18,5^R	17,5^R	20,3	+15,9

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 genre 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

Annexe 1.7.1 : 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 2022-23 ^R	2 derniers trimestres de 2023-24 ^R	2 derniers trimestres de 2024-25	Variation (%) 2 derniers trimestres de 2023-24 à 2024-25
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	6 858 ^R	6 488 ^R	5 193	-19,6
Île-du-Prince-Édouard	3 458 ^R	2 451 ^R	2 281	-6,9
Nouvelle-Écosse	20 321 ^R	15 345 ^R	13 806	-10,0
Nouveau-Brunswick	13 691 ^R	11 143 ^R	9 122	-18,1
Québec	208 743 ^R	151 403 ^R	122 872	-18,8
Ontario	308 886 ^R	224 883 ^R	181 338	-19,4
Manitoba	26 886 ^R	23 361 ^R	19 961	-14,6
Saskatchewan	24 724 ^R	21 472 ^R	17 191	-19,9
Alberta	95 663 ^R	80 484 ^R	66 175	-17,8
Colombie-Britannique	134 343 ^R	109 004 ^R	89 217	-18,2
Yukon	1 393 ^R	1 025 ^R	748	-27,0
Territoires du Nord-Ouest	1 481 ^R	1 251 ^R	954	-23,7
Nunavut	605 ^R	665 ^R	629	-5,5
Industrie				
Industries productrices de biens	163 788^R	116 855^R	93 520	-20,0
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	12 450 ^R	9 720 ^R	8 468	-12,9
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	8 690 ^R	6 558 ^R	5 183	-21,0
Services publics	2 955 ^R	3 060 ^R	2 390	-21,9
Construction	71 815 ^R	54 900 ^R	41 755	-23,9
Fabrication	67 878 ^R	42 618 ^R	35 725	-16,2
Industries productrices de services	689 538^R	539 183^R	441 163	-18,2
Commerce de gros et de détail	125 128 ^R	86 918 ^R	69 428	-20,1
Transport et entreposage	44 098 ^R	37 705 ^R	27 233	-27,8
Finance, assurances, services immobiliers et de location	45 023 ^R	30 223 ^R	26 425	-12,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	54 585 ^R	42 668 ^R	37 525	-12,1
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ¹	52 890 ^R	39 558 ^R	29 958	-24,3
Services d'enseignement	25 018 ^R	23 680 ^R	20 303	-14,3
Soins de santé et assistance sociale	145 730 ^R	136 358 ^R	115 005	-15,7
Information, culture et loisirs ²	29 883 ^R	19 133 ^R	15 415	-19,4
Services d'hébergement et de restauration	114 968 ^R	77 580 ^R	61 198	-21,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	36 913 ^R	30 790 ^R	24 598	-20,1
Administrations publiques	15 305 ^R	14 573 ^R	14 078	-3,4
Genre de travail				
Poste à temps plein ³	635 843 ^R	486 978 ^R	403 123	-17,2
Poste à temps partiel ⁴	217 480 ^R	169 058 ^R	131 570	-22,2
Type de poste				
Poste permanent ⁵	714 363 ^R	533 348 ^R	438 298	-17,8
Poste temporaire ⁶	138 960 ^R	122 688 ^R	96 393	-21,4
Durée de la vacance du poste				
Moins de 15 jours	141 573 ^R	136 313 ^R	116 833	-14,3
15 à 29 jours	132 510 ^R	103 933 ^R	91 900	-11,6
30 à 59 jours	140 808 ^R	106 285 ^R	86 845	-18,3
60 à 89 jours	90 070 ^R	57 393 ^R	47 483	-17,3
90 jours ou plus	818 608 ^R	624 060 ^R	503 870	-19,3
Canada	847 178^R	648 948^R	529 523	-18,4

¹ 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.

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).

^R Données révisées.

Sources : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, tableaux 14-10-0432-01, désaisonnalisées (pour les données par province et territoire); 14-10-0400-01, désaisonnalisées (pour les données par industrie); 14-10-0399-01, désaisonnalisées (pour les données par occupation, genre de travail, et type de poste); et 14-10-0443-01, non désaisonnalisées (pour les données par durée de la vacance).

Annexe 1.8 : Taux de postes vacants selon la province ou le territoire et l'industrie (%)

Annexe 1.8.1 : Taux de postes vacants selon la province ou le territoire et l'industrie (%)

Caractéristiques	2 derniers trimestres de 2022-23 ^R	2 derniers trimestres de 2023-24 ^R	2 derniers trimestres de 2024-25	Variation (points de %) 2 derniers trimestres de 2023-24 à 2024-25
Province ou territoire				
Terre-Neuve-et-Labrador	3,4 ^R	2,8 ^R	2,4	-0,5
Île-du-Prince-Édouard	4,7 ^R	3,2 ^R	2,7	-1,5
Nouvelle-Écosse	4,2 ^R	3,3	3,0	-0,9
Nouveau-Brunswick	4,1 ^R	3,1 ^R	2,6	-1,0
Québec	4,9 ^R	3,5 ^R	2,9	-1,4
Ontario	4,1 ^R	3,0 ^R	2,6	-1,1
Manitoba	4,2 ^R	3,5 ^R	3,0	-0,7
Saskatchewan	4,8 ^R	3,9 ^R	3,2	-0,9
Alberta	4,4 ^R	3,5 ^R	3,0	-0,9
Colombie-Britannique	5,0 ^R	4,0 ^R	3,3	-0,9
Yukon	6,1 ^R	4,9 ^R	3,8	-1,2
Territoires du Nord-Ouest	5,8 ^R	5,9 ^R	3,7	+0,2
Nunavut	3,8 ^R	3,8 ^R	3,8	0,0
Industrie				
Industries productrices de biens	4,2	3,2	2,6	-0,6
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	4,9 ^R	3,9	3,4	-0,5
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	4,0	3,0	2,4	-0,7
Services publics	2,2 ^R	2,2	1,8	-0,5
Construction	5,9	4,5	3,4	-1,1
Fabrication	4,2	2,7	2,3	-0,4
Industries productrices de services	4,6^R	3,6^R	2,9	-0,7
Commerce de gros et de détail	4,2	3,0	2,4	-0,6
Transport et entreposage	5,1	4,3	3,1	-1,2
Finance, assurances, services immobiliers et de location	3,9	2,6	2,3	-0,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	4,4	3,4	3,0	-0,4
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien ¹	5,2 ^R	4,0 ^R	3,1	-0,9
Services d'enseignement	1,8	1,7	1,4	-0,3
Soins de santé et assistance sociale	6,1	5,5 ^R	4,5	-1,0
Information, culture et loisirs ²	2,6	1,6	1,3	-0,3
Services d'hébergement et de restauration	8,2 ^R	5,6 ^R	4,5	-1,1
Autres services (sauf les administrations publiques)	6,3 ^R	5,1	4,1	-1,0
Administrations publiques	2,8	2,5	2,4	-0,1
Canada	4,4	3,4^R	2,9	-0,5

¹ 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.

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.

^R Données révisées.

Source : Statistique Canada, Enquête sur les postes vacants et les salaires, tableaux 14-10-0432-01, désaisonnalisées (pour les données par province ou territoire); et 14-10-0400-01, désaisonnalisées (pour les données selon l'industrie).

Annexe 1.9 : Salaire horaire moyen selon la province, le genre, l'âge et l'industrie (en dollars courants)

Annexe 1.9.1 : Salaire horaire moyen^{1,2,3} selon la province, le genre, l'âge et l'industrie (en dollars courants)

Caractéristiques	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Province				
Terre-Neuve-et-Labrador	32,4	34,0	35,5	+4,5
Île-du-Prince-Édouard	29,8	31,4	32,8	+4,6
Nouvelle-Écosse	27,2	28,2	29,7	+5,4
Nouveau-Brunswick	27,8	29,3	31,3	+6,8
Québec	27,7	29,2	30,5	+4,6
Ontario	31,4	32,7	34,1	+4,4
Manitoba	33,4	35,1	36,8	+4,8
Saskatchewan	28,5	29,6	30,8	+4,1
Alberta	30,7	31,8	32,9	+3,3
Colombie-Britannique	33,9	35,3	36,6	+3,7
Genre				
Hommes	34,6	36,2	37,9	+4,5
Femmes	30,0	31,6	33,0	+4,4
Catégorie d'âge				
15 à 24 ans	19,4	20,3	21,5	+5,4
25 à 54 ans	35,0	36,7	38,1	+3,9
55 ans et plus	33,4	35,0	37,0	+5,7
Industrie				
Industries productrices de biens	33,9	35,9	37,3	+3,9
Agriculture	22,0	23,9	25,7	+7,4
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	45,0	47,4	50,9	+7,4
Services publics	48,3	49,8	54,3	+9,1
Construction	34,2	35,9	36,9	+2,7
Fabrication	31,5	33,5	34,5	+3,0
Industries productrices de services	32,0	33,5	35,1	+4,7
Commerce de gros et de détail	25,0	26,3	27,2	+3,4
Transport et entreposage	30,8	32,4	33,8	+4,2
Finance, assurances, services immobiliers et de location	39,3	41,5	43,0	+3,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	42,5	44,9	47,8	+6,5
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ⁴	25,2	26,2	27,4	+4,8
Services d'enseignement	37,9	39,0	40,8	+4,6
Soins de santé et assistance sociale	31,0	32,4	33,8	+4,3
Information, culture et loisirs ⁵	31,1	31,4	33,0	+5,1
Services d'hébergement et de restauration	18,9	20,0	20,7	+3,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	27,7	29,2	30,7	+5,0
Administrations publiques	41,1	43,1	45,1	+4,5
Canada	32,4	34,0	35,5	+4,5

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 genre, l'âge et l'industrie) excluent également les données se rapportant aux territoires.

⁴ 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.

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 non désaisonnalisées.



ANNEXE 2

Tableaux de données sur les prestations d'assurance-emploi

Annexe 2.1	Prestations d'assurance-emploi – Concepts et définitions	537
Annexe 2.2	Nombre maximal de semaines de prestations d'assurance-emploi – 2024-25	541
Annexe 2.3	Prestations d'assurance-emploi	542
Annexe 2.4	Prestations d'assurance-emploi (selon la région de l'assurance-emploi)	545
Annexe 2.5	Prestations régulières	551
Annexe 2.6	Prestations régulières (selon l'industrie)	555
Annexe 2.7	Prestations régulières (selon le taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent)	560
Annexe 2.8	Prestations régulières (selon la région de l'assurance-emploi)	564
Annexe 2.9	Prestataires réguliers saisonniers	572
Annexe 2.10	Prestations pour pêcheurs	576
Annexe 2.11	Prestations spéciales	580
Annexe 2.12	Prestations spéciales (selon la région de l'assurance-emploi)	583
Annexe 2.13	Entreprises et prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi (selon l'industrie)	589
Annexe 2.14	Prestations de maternité	591
Annexe 2.15	Prestations parentales (parents biologiques et adoptifs)	595
Annexe 2.16	Prestations de maladie	605
Annexe 2.17	Prestations de maladie (selon l'industrie)	609
Annexe 2.18	Prestations de compassion	612
Annexe 2.19	Prestations pour proches aidants d'adultes	616
Annexe 2.20	Prestations pour proches aidants d'enfants	620
Annexe 2.21	Prestations de Travail partagé	624
Annexe 2.22	Prestations de Travail partagé (selon l'industrie)	628
Annexe 2.23	Supplément familial	632
Annexe 2.24	Travail pendant une période de prestations	637
Annexe 2.25	Prestations régulières pour les apprentis	641
Annexe 2.26	Prestations régulières pendant une formation après avoir obtenu la permission de Service Canada (Actions Compétences)	645
Annexe 2.27	Demandes complétées de prestations d'assurance-emploi pures et combinées selon le type de prestations	649

Annexe 2.28	Remboursement des prestations d'assurance-emploi.....	650
Annexe 2.29	Cotisants au régime d'assurance-emploi.....	652
Annexe 2.30	Ratios rajustés prestations-cotisations.....	658
Annexe 2.31	Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi	660
Annexe 2.32	Carte des régions de l'assurance-emploi – 2024-25.....	663

Annexe 2.1 : Prestations d'assurance-emploi – concepts et définitions

Le chapitre 2 et l'annexe 2 fournissent des renseignements sur le nombre de nouvelles demandes de prestations établies, la durée réelle 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, en dormance 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 2024 (soit en 2024-25) et dont les prestations versées à un prestataire d'assurance-emploi ont débuté en décembre 2024 (soit pendant 2024-25) et se sont terminées en juin 2025 (soit pendant 2025-26) est comprise dans les statistiques de 2024-25, mais n'est pas prise en compte dans les statistiques de 2025-26. 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 réelle moyenne	La durée réelle 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.

	Pour les demandes de prestations associées à la majorité des types de prestations, la durée réelle moyenne est calculée en divisant la somme du nombre de semaines de prestations pendant lesquelles au moins un dollar a été versé par demande par le nombre de demandes de prestations qui ont été complétées, en fonction de la variable examinée (par exemple, la durée réelle moyenne en Ontario est égale à la somme du nombre de semaines pour lesquelles des prestations ont été payées en Ontario pour toutes les demandes de prestations complétées durant un exercice financier donné, divisé par le nombre de demandes complétées en Ontario au cours de la même période). La durée réelle 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 réelle 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 <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>, et de l'article 8 du <i>Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)</i> 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 auxquels le prestataire de chaque demande a droit 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 2 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. Le supplément familial est toujours compris dans les montants versés. 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 établie. Ainsi, les montants versés en prestations à un prestataire d'assurance-emploi qui, par exemple, a fait établir une demande de prestations en novembre 2024 (soit pendant 2024-25) et dont les versements ont débuté en décembre 2024 (soit pendant 2024-25) et se sont terminés en juin 2025 (soit pendant 2025-26) sont compris dans les statistiques de 2024-25 et celles de 2025-26. Si ce prestataire a reçu 400 \$ par semaine pendant 17 semaines entre décembre 2024 et mars 2025, et 400 \$ par semaine pendant 12 semaines entre avril et juin 2025, alors un montant de 6 800 \$ sera attribué à 2024-25 et un montant de 4 800 \$ sera attribué à 2025-26.
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 7 des 10 dernières années, et qui ont touché des prestations d'assurance-emploi régulières ou pour pêcheurs pendant 35 semaines ou moins au cours des 5 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 5 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.
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, c'est-à-dire 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 9 types de prestations offertes par le régime d'assurance-emploi dont font état le chapitre 2 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 ajouterait 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 de semaines de prestations d'assurance-emploi 2024-25

Annexe 2.2.1 : Nombre maximal de semaines de prestations d'assurance-emploi – 2024-25

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

Source : Loi sur l'assurance-emploi, Annexe I.

Annexe 2.3 : Prestations d'assurance-emploi

Annexe 2.3.1 : Prestations d'assurance-emploi : nouvelles demandes établies

Province ou territoire	Total de 2020-21 ^{1,2}	Total de 2021-22 ²	Total de 2022-23 ²	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	100 110	85 720	82 880	79 013	78 706	-0,4
Île-du-Prince-Édouard	25 190	24 040	22 730	22 757	22 595	-0,7
Nouvelle-Écosse	103 060	91 660	78 430	77 989	77 040	-1,2
Nouveau-Brunswick	110 670	97 090	83 600	81 299	81 133	-0,2
Québec	749 310	538 340	476 480	498 005	500 180	+0,4
Ontario	1 067 890	680 230	610 670	663 134	691 786	+4,3
Manitoba	102 110	71 470	67 350	70 247	73 098	+4,1
Saskatchewan	77 500	57 850	53 270	54 582	55 847	+2,3
Alberta	364 420	210 600	196 200	215 429	223 895	+3,9
Colombie-Britannique	340 390	237 110	223 610	234 916	238 478	+1,5
Yukon	3 210	2 620	2 280	2 398	2 439	+1,7
Territoires du Nord-Ouest	2 860	2 290	1 860	2 418	2 031	-16,0
Nunavut	1 970	1 580	1 360	1 373	1 287	-6,3
Genre						
Hommes	1 605 540	1 104 940	1 006 590	1 087 830	1 117 252	+2,7
Femmes	1 443 150	995 660	894 130	915 730	931 263	+1,7
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	440 960	238 000	174 870	182 520	181 883	-0,3
25 à 44 ans	1 382 320	1 033 500	956 370	1 027 472	1 059 580	+3,1
45 à 54 ans	524 550	358 210	327 820	339 581	346 082	+1,9
55 ans et plus	700 860	470 890	441 660	453 987	460 970	+1,5
Canada	3 048 690	2 100 600	1 900 720	2 003 560	2 048 515	+2,2

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

¹ Les demandes de prestations régulières ou 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).

² Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.3.2 : Prestations d'assurance-emploi : taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

Province ou territoire	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	525	546	571	+4,5
Île-du-Prince-Édouard	502	534	556	+4,0
Nouvelle-Écosse	501	529	553	+4,6
Nouveau-Brunswick	515	540	563	+4,2
Québec	535	558	580	+3,9
Ontario	539	564	588	+4,3
Manitoba	501	529	550	+4,0
Saskatchewan	527	551	571	+3,6
Alberta	549	572	587	+2,6
Colombie-Britannique	544	574	594	+3,6
Yukon	603	615	634	+3,0
Territoires du Nord-Ouest	590	601	633	+5,3
Nunavut	561	603	626	+3,8
Genre				
Hommes	565	587	608	+3,4
Femmes	500	526	549	+4,5
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	476	510	530	+3,9
25 à 44 ans	551	576	596	+3,6
45 à 54 ans	544	567	592	+4,3
55 ans et plus	515	539	562	+4,3
Canada	535	560	581	+3,9

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

¹ Ne comprend pas les prestations parentales prolongées qui sont versées à un taux de prestations plus faible. Les résultats pour 2020-21 et 2021-22 ne sont pas présentés 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.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.3.3 : Prestations d'assurance-emploi : montants versés (en millions de dollars)

Province ou territoire	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	1 274,8	1 552,8	1 141,1	1 089,0	1 129,5	+3,7
Île-du-Prince-Édouard	293,8	361,2	279,7	272,9	286,3	+4,9
Nouvelle-Écosse	1 187,6	1 542,7	933,0	904,1	958,5	+6,0
Nouveau-Brunswick	1 248,4	1 542,6	1 054,6	981,6	1 029,3	+4,9
Québec	6 547,8	7 249,5	3 653,0	3 926,4	4 267,7	+8,7
Ontario	11 347,0	13 143,7	6 554,1	7 233,1	8 339,7	+15,3
Manitoba	1 082,2	1 257,5	725,5	739,5	793,5	+7,3
Saskatchewan	952,5	1 101,4	654,9	650,4	683,6	+5,1
Alberta	4 304,4	4 562,1	2 334,7	2 491,4	2 754,0	+10,5
Colombie-Britannique	3 734,2	4 300,3	2 308,5	2 601,7	2 775,2	+6,7
Yukon	39,5	50,1	28,7	30,7	32,9	+7,1
Territoires du Nord-Ouest	37,0	49,4	28,9	29,5	30,3	+2,5
Nunavut	25,7	38,7	22,5	22,5	21,6	-3,7
Genre						
Hommes	16 252,2	17 838,7	9 581,6	10 483,4	11 634,3	+11,0
Femmes	15 822,8	18 913,2	10 137,6	10 489,3	11 467,8	+9,3
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	3 601,1	4 297,4	1 521,9	1 488,7	1 591,4	+6,9
25 à 44 ans	15 819,2	17 803,7	10 929,3	11 829,6	13 043,6	+10,3
45 à 54 ans	5 272,4	5 893,0	2 969,3	3 164,0	3 497,5	+10,5
55 ans et plus	7 382,4	8 757,8	4 298,6	4 490,4	4 969,6	+10,7
Canada	32 075,0	36 751,9	19 719,2	20 972,7	23 102,1	+10,2

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

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.4 : Prestations d'assurance-emploi (selon la région de l'assurance-emploi)

Annexe 2.4.1 : Prestations d'assurance-emploi (selon la région de l'assurance-emploi) : nouvelles demandes établies

Région de l'assurance-emploi	Total de 2020-21 ^{1,2}	Total de 2021-22 ²	Total de 2022-23 ²	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador						
St. John's	24 230	16 510	15 400	14 866	14 966	+0,7
Terre-Neuve-Labrador	75 880	69 210	67 480	64 147	63 740	-0,6
Île-du-Prince-Édouard						
Charlottetown	8 600	7 220	5 860	5 709	5 728	+0,3
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	16 590	16 820	16 870	17 048	16 867	-1,1
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	30 220	29 690	27 450	26 200	25 144	-4,0
Ouest de la Nouvelle-Écosse	40 970	36 360	31 470	31 769	31 118	-2,0
Halifax	31 870	25 610	19 510	20 020	20 778	+3,8
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	41 760	33 480	27 970	27 581	28 324	+2,7
Madawaska-Charlotte	17 270	15 030	12 610	11 937	11 705	-1,9
Restigouche-Albert	51 640	48 580	43 020	41 781	41 104	-1,6
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	26 720	25 710	24 610	23 273	22 104	-5,0
Québec	67 730	45 900	38 350	39 793	40 059	+0,7
Trois-Rivières	15 930	11 490	9 370	9 739	9 846	+1,1
Centre-sud du Québec	16 220	11 920	11 860	12 451	12 080	-3,0
Sherbrooke	17 290	12 680	10 610	11 349	11 835	+4,3
Montréal	55 830	38 840	36 570	38 574	37 842	-1,9
Montréal	324 500	201 960	174 000	189 601	194 413	+2,5
Centre du Québec	109 250	94 470	86 410	89 217	88 842	-0,4
Nord-ouest du Québec	24 660	21 640	19 360	19 432	18 875	-2,9
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	54 330	46 450	40 810	39 882	39 244	-1,6
Hull	21 440	15 210	12 880	13 540	14 051	+3,8
Chicoutimi-Jonquière	15 410	12 070	11 650	11 154	10 989	-1,5
Ontario						
Ottawa	65 530	43 110	38 610	42 432	44 654	+5,2
Est de l'Ontario	32 720	27 750	24 570	25 343	26 010	+2,6
Kingston	11 050	7 450	7 260	7 260	7 529	+3,7
Centre de l'Ontario	99 240	69 080	60 270	64 238	67 197	+4,6
Oshawa	31 480	21 910	19 340	21 605	22 225	+2,9
Toronto	455 220	249 730	227 530	257 523	267 735	+4,0
Hamilton	58 950	37 280	34 210	35 154	37 556	+6,8
St. Catharines	44 760	27 590	21 440	23 465	25 027	+6,7
London	40 500	26 870	24 340	25 549	26 995	+5,7
Niagara	23 750	17 660	16 350	17 105	18 339	+7,2
Windsor	35 230	25 520	20 840	18 098	21 028	+16,2
Kitchener	40 540	27 410	24 220	28 172	30 380	+7,8
Huron	25 470	19 300	18 500	20 156	18 775	-6,9
Centre-sud de l'Ontario	37 800	27 290	27 650	30 063	32 041	+6,6
Sudbury	14 340	11 200	8 220	8 739	9 091	+4,0
Thunder Bay	10 160	6 640	6 280	6 419	6 314	-1,6
Nord de l'Ontario	41 150	34 440	31 040	31 813	30 890	-2,9
Manitoba						
Winnipeg	66 440	41 450	39 370	39 788	42 978	+8,0
Sud du Manitoba	24 070	18 880	17 890	20 081	20 057	-0,1
Nord du Manitoba	11 600	11 140	10 090	10 378	10 063	-3,0
Saskatchewan						
Regina	17 050	10 860	10 660	10 471	11 104	+6,0
Saskatoon	21 860	15 800	13 870	14 548	15 077	+3,6
Sud de la Saskatchewan	17 920	14 690	12 860	13 487	13 997	+3,8

Nord de la Saskatchewan	20 670	16 500	15 880	16 076	15 669	-2,5
Alberta						
Calgary	124 830	67 590	63 350	69 938	73 379	+4,9
Edmonton	126 950	75 220	69 410	77 112	81 044	+5,1
Nord de l'Alberta	24 080	15 730	15 230	16 572	16 628	+0,3
Sud de l'Alberta	88 560	52 060	48 210	51 807	52 844	+2,0
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	60 500	45 530	43 300	44 110	44 051	-0,1
Abbotsford	14 550	12 080	10 880	11 397	11 341	-0,5
Vancouver	168 240	106 150	101 900	110 046	112 597	+2,3
Victoria	22 140	15 710	13 590	14 371	15 222	+5,9
Sud côtier de la Colombie-Britannique	45 400	34 010	31 390	32 755	33 054	+0,9
Nord de la Colombie-Britannique	29 560	23 630	22 550	22 237	22 213	-0,1
Territoires						
Whitehorse	2 140	1 760	1 550	1 661	1 733	+4,3
Yukon (excluant Whitehorse)	1 070	860	730	737	706	-4,2
Yellowknife	1 050	880	710	1 076	848	-21,2
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	1 810	1 410	1 150	1 342	1 183	-11,8
Iqaluit	350	330	260	259	242	-6,6
Nunavut (excluant Iqaluit)	1 620	1 250	1 100	1 114	1 045	-6,2
Canada	3 048 690	2 100 600	1 900 720	2 003 560	2 048 515	+2,2

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

¹ Les demandes de prestations régulières ou 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).

² Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.4.2 : Prestations d'assurance-emploi (selon la région de l'assurance-emploi) : taux de prestations hebdomadaires moyen¹ (en dollars)

Région de l'assurance-emploi	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador				
St. John's	514	544	567	+4,1
Terre-Neuve-Labrador	527	547	572	+4,6
Île-du-Prince-Édouard				
Charlottetown	452	511	533	+4,2
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	519	542	563	+4,0
Nouvelle-Écosse				
Est de la Nouvelle-Écosse	514	542	562	+3,7
Ouest de la Nouvelle-Écosse	486	515	544	+5,6
Halifax	505	533	555	+4,1
Nouveau-Brunswick				
Fredericton-Moncton-Saint-John	509	534	557	+4,3
Madawaska-Charlotte	490	524	551	+5,1
Restigouche-Albert	526	548	569	+4,0
Québec				
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	535	558	579	+3,6
Québec	547	570	589	+3,3
Trois-Rivières	524	548	576	+5,1
Centre-sud du Québec	541	566	586	+3,6
Sherbrooke	536	557	580	+4,0
Montréal	538	560	582	+3,8
Montréal	534	557	579	+3,9
Centre du Québec	532	556	579	+4,0
Nord-ouest du Québec	530	559	580	+3,7
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	531	553	577	+4,3
Hull	544	563	587	+4,2
Chicoutimi-Jonquière	538	561	582	+3,7
Ontario				
Ottawa	550	575	598	+4,0
Est de l'Ontario	522	553	579	+4,7
Kingston	520	549	576	+4,9
Centre de l'Ontario	528	554	581	+4,9
Oshawa	551	574	600	+4,6
Toronto	545	569	590	+3,7
Hamilton	545	567	595	+4,9
St. Catharines	513	541	564	+4,3
London	530	551	580	+5,2
Niagara	534	555	582	+5,0
Windsor	543	550	581	+5,7
Kitchener	544	568	594	+4,7
Huron	536	561	584	+4,2
Centre-sud de l'Ontario	544	568	594	+4,6
Sudbury	546	573	593	+3,5
Thunder Bay	560	575	600	+4,4
Nord de l'Ontario	530	554	582	+4,9
Manitoba				
Winnipeg	506	534	556	+4,1
Sud du Manitoba	492	529	549	+3,7
Nord du Manitoba	498	509	527	+3,7
Saskatchewan				
Regina	543	560	579	+3,5
Saskatoon	522	552	572	+3,7
Sud de la Saskatchewan	518	549	565	+2,9
Nord de la Saskatchewan	528	546	568	+4,0
Alberta				
Calgary	545	569	584	+2,7
Edmonton	555	577	592	+2,6

Nord de l'Alberta	564	586	601	+2,6
Sud de l'Alberta	540	563	577	+2,4
Colombie-Britannique				
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	540	570	589	+3,3
Abbotsford	507	540	561	+3,9
Vancouver	549	576	599	+3,9
Victoria	546	579	600	+3,7
Sud côtier de la Colombie-Britannique	543	571	591	+3,5
Nord de la Colombie-Britannique	554	584	602	+3,0
Territoires				
Whitehorse	612	615	633	+3,0
Yukon (excluant Whitehorse)	586	617	635	+3,0
Yellowknife	591	601	638	+6,2
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	589	601	629	+4,7
Iqaluit	610	641	663	+3,3
Nunavut (excluant Iqaluit)	552	595	618	+3,9
Canada	535	560	581	+3,9

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

¹ Ne comprend pas les prestations parentales prolongées qui sont versées à un taux de prestations plus faible. Les résultats pour 2020-21 et 2021-22 ne sont pas présentés 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.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.4.3 : Prestations d'assurance-emploi (selon la région de l'assurance-emploi) : montants versés
(en millions de dollars)

Région de l'assurance-emploi	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador						
St. John's	246,8	311,8	162,2	163,7	177,3	+8,3
Terre-Neuve-Labrador	1 028,1	1 241,0	979,0	925,3	952,2	+2,9
Île-du-Prince-Édouard						
Charlottetown	79,5	115,6	59,7	56,7	60,8	+7,2
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	214,4	245,6	220,0	216,2	225,5	+4,3
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	402,6	514,8	379,2	349,3	360,8	+3,3
Ouest de la Nouvelle-Écosse	445,7	588,4	346,1	339,0	358,0	+5,6
Halifax	339,4	439,5	207,6	215,8	239,6	+11,0
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	421,1	525,3	302,6	286,8	313,0	+9,1
Madawaska-Charlotte	171,8	223,0	136,3	124,0	136,0	+9,7
Restigouche-Albert	655,5	794,2	615,8	570,7	580,3	+1,7
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	339,3	401,4	317,8	293,1	288,9	-1,4
Québec	537,5	555,3	250,5	280,0	299,1	+6,8
Trois-Rivières	132,4	143,9	70,6	71,6	79,3	+10,8
Centre-sud du Québec	113,6	127,0	67,4	79,8	83,2	+4,3
Sherbrooke	126,5	142,6	70,3	78,6	90,8	+15,6
Monterégie	433,6	478,9	249,7	282,2	297,7	+5,5
Montréal	2 891,9	3 099,8	1 306,9	1 464,6	1 663,2	+13,6
Centre du Québec	938,4	1 066,9	626,1	682,0	738,4	+8,3
Nord-ouest du Québec	220,6	292,8	167,9	167,8	177,8	+5,9
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	497,6	576,1	340,0	334,0	342,2	+2,4
Hull	192,4	220,2	98,4	105,6	117,9	+11,6
Chicoutimi-Jonquière	123,9	144,5	87,4	87,0	89,2	+2,5
Ontario						
Ottawa	687,7	827,9	422,3	487,2	550,3	+13,0
Est de l'Ontario	333,3	418,6	238,8	252,4	279,1	+10,6
Kingston	112,8	138,3	70,4	74,9	83,6	+11,5
Centre de l'Ontario	991,7	1 188,5	613,3	649,6	732,3	+12,7
Oshawa	346,2	409,9	216,8	240,2	277,4	+15,5
Toronto	5 115,9	5 677,4	2 608,5	2 978,5	3 508,1	+17,8
Hamilton	594,0	695,7	358,8	384,2	462,1	+20,3
St. Catharines	460,5	519,2	209,3	228,3	278,6	+22,0
London	377,8	483,9	246,7	262,1	296,4	+13,1
Niagara	248,0	283,9	164,5	173,6	199,7	+15,0
Windsor	356,1	433,0	214,8	195,9	212,5	+8,5
Kitchener	410,8	471,2	255,9	297,1	357,5	+20,3
Huron	249,0	296,4	182,0	202,6	209,5	+3,4
Centre-sud de l'Ontario	358,8	431,2	268,5	311,6	352,0	+13,0
Sudbury	136,8	187,0	87,3	91,0	103,0	+13,2
Thunder Bay	101,1	114,9	61,3	66,0	69,9	+5,9
Nord de l'Ontario	466,4	566,7	334,8	337,6	367,8	+8,9
Manitoba						
Winnipeg	674,4	755,4	401,0	403,8	441,9	+9,4
Sud du Manitoba	249,5	288,0	177,1	194,5	211,4	+8,7
Nord du Manitoba	158,3	214,1	147,5	141,2	140,2	-0,7
Saskatchewan						
Regina	198,3	222,2	121,9	119,9	128,5	+7,1
Saskatoon	259,2	284,7	158,8	159,1	171,6	+7,8
Sud de la Saskatchewan	221,1	253,9	152,3	151,2	160,9	+6,4
Nord de la Saskatchewan	273,9	340,5	221,9	220,2	222,7	+1,1
Alberta						
Calgary	1 470,8	1 573,1	771,7	824,8	914,5	+10,9
Edmonton	1 512,8	1 588,3	817,1	880,2	998,9	+13,5

Nord de l'Alberta	313,3	331,6	205,3	211,7	231,4	+9,3
Sud de l'Alberta	1 007,5	1 069,1	540,5	574,7	609,2	+6,0
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	624,7	742,5	414,0	447,8	481,0	+7,4
Abbotsford	152,4	188,7	110,8	119,8	130,6	+9,0
Vancouver	1 899,7	2 120,6	1 093,3	1 290,3	1 362,5	+5,6
Victoria	233,0	271,2	142,8	153,8	170,2	+10,7
Sud côtier de la Colombie-Britannique	484,5	570,6	306,6	332,9	361,7	+8,6
Nord de la Colombie-Britannique	339,9	406,8	240,9	257,0	269,1	+4,7
Territoires						
Whitehorse	25,3	32,7	20,2	20,6	22,8	+10,7
Yukon (excluant Whitehorse)	14,2	17,3	8,5	10,1	10,1	-0,3
Yellowknife	12,9	17,9	12,2	11,6	11,8	+1,7
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	24,2	31,5	16,7	18,0	18,5	+3,1
Iqaluit	5,3	6,5	4,7	4,0	4,0	-0,5
Nunavut (excluant Iqaluit)	20,4	32,2	17,7	18,5	17,6	-4,4
Canada	32 075,0	36 751,8	19 719,2	20 972,7	23 102,1	+10,2

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

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.5 : Prestations régulières

Annexe 2.5.1 : Prestations régulières : nouvelles demandes établies

Province ou territoire	Total de 2020-21 ^{1,2}	Total de 2021-22 ²	Total de 2022-23 ²	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	81 400	63 620	59 630	57 643	56 005	-2,8
Île-du-Prince-Édouard	18 820	16 470	14 340	14 985	14 862	-0,8
Nouvelle-Écosse	81 630	66 670	55 050	53 649	52 611	-1,9
Nouveau-Brunswick	91 520	72 500	63 210	61 104	60 871	-0,4
Québec	653 980	431 360	376 680	395 053	396 116	+0,3
Ontario	848 920	436 290	377 100	423 113	446 542	+5,5
Manitoba	76 120	46 700	43 200	44 835	45 446	+1,4
Saskatchewan	60 370	39 390	35 360	36 188	36 794	+1,7
Alberta	296 840	138 620	125 980	140 200	144 457	+3,0
Colombie-Britannique	257 310	141 910	134 280	143 956	145 030	+0,7
Yukon	2 440	1 670	1 450	1 553	1 532	-1,4
Territoires du Nord-Ouest	2 200	1 600	1 190	1 720	1 323	-23,1
Nunavut	1 310	950	770	814	798	-2,0
Genre						
Hommes	1 371 140	846 940	759 990	829 115	847 962	+2,3
Femmes	1 101 720	610 810	528 250	545 698	554 425	+1,6
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	381 160	174 040	117 230	127 012	127 431	+0,3
25 à 44 ans	1 042 340	638 470	581 850	640 386	656 795	+2,6
45 à 54 ans	445 220	275 570	249 830	260 187	266 103	+2,3
55 ans et plus	604 140	369 670	339 330	347 228	352 058	+1,4
Catégorie de prestataires						
Travailleurs de longue date	671 790	341 630	278 840	312 990	326 422	+4,3
Prestataires occasionnels	1 511 990	839 210	729 900	783 196	796 220	+1,7
Prestataires fréquents	289 080	276 910	279 500	278 627	279 745	+0,4
Canada	2 472 860	1 457 750	1 288 240	1 374 813	1 402 387	+2,0

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

¹ Les demandes de prestations régulières d'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 Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.5.2 : Prestations régulières : durée réelle moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	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 ¹	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2021-22 ¹	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2021-22	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2022-23 ¹	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	30,0	7,6	33,7	9,7	37,8	26,4	26,3 ^R	25,9	-1,4
Île-du-Prince-Édouard	24,6	8,9	28,2	11,4	27,9	22,2	21,5 ^R	22,0	+2,2
Nouvelle-Écosse	24,8	9,5	31,2	11,2	37,2	21,3	21,2 ^R	21,2	-0,2
Nouveau-Brunswick	24,0	8,8	29,8	9,9	28,7	21,9	21,8 ^R	21,7	0,0
Québec	18,1	7,4	26,7	8,9	30,3	14,6	14,6 ^R	15,1	+3,5
Ontario	20,2	9,0	31,1	8,5	33,5	15,7	16,0 ^R	17,5	+9,0
Manitoba	21,6	9,4	30,4	11,1	32,8	17,2	17,6 ^R	17,9	+1,5
Saskatchewan	23,6	10,3	31,6	11,2	36,5	19,0	19,2 ^R	19,2	+0,3
Alberta	23,5	9,4	31,7	10,3	34,7	17,4	17,0 ^R	17,9	+4,9
Colombie-Britannique	20,4	9,4	31,8	10,4	30,9	15,4	16,5 ^R	16,9	+2,6
Yukon	20,6	9,3	32,8	15,5	40,0	17,9	18,2 ^R	18,1	-0,8
Territoires du Nord-Ouest	26,7	11,6	36,8	13,2	40,6	17,2	15,4	22,1	+43,3
Nunavut	33,6	8,1	36,9	6,2	41,4	23,2	26,7 ^R	26,3	-1,3
Genre									
Hommes	21,2	8,7	29,7	9,3	34,5	17,1	17,4 ^R	18,0	+3,7
Femmes	20,9	8,6	30,7	9,2	31,1	16,3	16,2 ^R	16,9	+4,3
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	18,9	8,1	26,7	8,3	29,7	14,7	15,3 ^R	15,6	+2,3
25 à 44 ans	20,3	8,7	28,9	8,6	31,7	15,7	16,1 ^R	16,8	+4,8
45 à 54 ans	21,4	8,8	30,4	9,3	32,1	17,0	16,9 ^R	17,6	+4,1
55 ans et plus	22,8	8,8	34,1	11,4	36,3	19,2	19,1 ^R	19,8	+3,4
Catégorie de prestataires									
Travailleurs de longue date	19,7	8,1	29,0	6,8	30,0	14,6	14,3 ^R	15,5	+8,0
Prestataires occasionnels	20,6	8,8	30,9	9,2	33,5	15,9	16,5 ^R	17,3	+4,8
Prestataires fréquents	23,7	11,2	29,0	13,9	36,5	20,9	20,8 ^R	21,0	+1,0
Canada	21,1	8,6	30,2	9,3	32,7	16,8	16,9^R	17,6	+4,0

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

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestations étaient en vigueur durant cette période.

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 et 2021-22 et 100 % des données pour 2022-23 à 2024-25.

Annexe 2.5.3: Prestations régulières : Taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Province ou territoire	Deuxième moitié de 2020-21 ¹	Première moitié de 2021-22 ¹	2 mois de l'automne 2021 ¹	4 derniers mois de 2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	536	535	496	493	510	537	558	+3,8
Île-du-Prince-Édouard	528	530	488	488	499	524	545	+3,9
Nouvelle-Écosse	530	530	492	473	491	519	544	+4,7
Nouveau-Brunswick	531	528	496	494	517	540	562	+4,1
Québec	534	546	490	511	544	567	588	+3,7
Ontario	532	552	497	509	538	563	588	+4,4
Manitoba	529	535	495	495	500	525	543	+3,4
Saskatchewan	540	542	520	532	525	550	567	+3,2
Alberta	542	554	533	549	551	577	590	+2,2
Colombie-Britannique	535	552	506	523	543	576	596	+3,5
Yukon	549	565	558	530	597	615	635	+3,0
Territoires du Nord-Ouest	557	568	555	575	583	598	634	+6,0
Nunavut	550	557	543	567	579	603	627	+3,9
Genre								
Hommes	544	555	524	540	564	588	607	+3,2
Femmes	522	541	459	453	494	522	546	+5,6
Catégorie d'âge								
24 ans et moins	514	519	454	443	484	515	535	+3,3
25 à 44 ans	539	553	512	527	552	577	597	+3,4
45 à 54 ans	541	555	514	530	546	570	595	+4,3
55 ans et plus	534	548	493	498	517	542	565	+4,3
Catégorie de prestataires								
Travailleurs de longue date	547	566	543	564	583	601	624	+3,7
Prestataires occasionnels	526	538	475	483	512	543	564	+3,8
Prestataires fréquents	547	550	516	530	547	567	589	+3,7
Canada	534	547	500	511	535	561	583	+3,8

Remarque : Les variations 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.

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.5.4 : Prestations régulières : montants versés¹ (en millions de dollars)

Province ou territoire	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	1 029,1	1 258,3	843,7	784,9	799,6	+1,9
Île-du-Prince-Édouard	211,6	270,0	189,1	177,9	187,9	+5,6
Nouvelle-Écosse	905,1	1 213,5	632,5	573,7	608,2	+6,0
Nouveau-Brunswick	989,9	1 251,4	782,1	691,1	721,8	+4,4
Québec	5 906,0	6 464,9	3 000,0	3 075,7	3 332,4	+8,3
Ontario	8 352,1	9 766,4	3 412,9	3 808,1	4 651,7	+22,2
Manitoba	785,2	920,0	430,1	424,4	453,1	+6,8
Saskatchewan	700,7	819,1	403,0	389,7	410,2	+5,3
Alberta	3 304,1	3 477,9	1 354,7	1 433,5	1 605,6	+12,0
Colombie-Britannique	2 675,9	3 081,6	1 216,1	1 403,7	1 470,6	+4,8
Yukon	27,6	35,7	16,5	18,0	18,8	+4,0
Territoires du Nord-Ouest	26,4	36,3	16,0	18,1	18,0	-0,3
Nunavut	16,4	27,0	13,2	13,4	13,0	-3,1
Genre						
Hommes	14 578,4	15 982,2	7 860,1	8 421,9	9 401,0	+11,6
Femmes	10 351,7	12 639,8	4 449,9	4 390,2	4 889,9	+11,4
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	3 157,6	3 759,0	1 139,3	1 099,4	1 198,6	+9,0
25 à 44 ans	10 578,0	11 843,5	5 358,9	5 910,0	6 638,8	+12,3
45 à 54 ans	4 660,7	5 191,2	2 358,9	2 406,5	2 683,0	+11,5
55 ans et plus	6 533,9	7 828,3	3 452,9	3 396,2	3 770,4	+11,0
Catégorie de prestataires						
Travailleurs de longue date	6 533,0	6 885,5	2 551,1	2 627,1	3 128,1	+19,1
Prestataires occasionnels	14 933,4	17 856,2	6 650,0	7 044,7	7 891,9	+12,0
Prestataires fréquents	3 463,6	3 880,4	3 108,9	3 140,3	3 270,9	+4,2
Canada	24 930,1	28 622,1	12 310,0	12 812,1	14 290,9	+11,5

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

¹ Comprend les 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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.6 : Prestations régulières (selon l'industrie)

Annexe 2.6.1 : Prestations régulières (selon l'industrie) : nouvelles demandes établies

Industrie	Total de 2020-21 ^{1,2}	Total de 2021-22 ²	Total de 2022-23 ²	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Industries productrices de biens	667 470	500 780	474 160	513 992	512 313	-0,3
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	59 370	55 550	51 410	48 672	46 646	-4,2
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	33 730	21 730	20 260	23 064	22 202	-3,7
Services publics	3 980	4 250	3 690	3 467	4 058	+17,0
Construction	350 210	285 790	279 670	306 784	303 878	-0,9
Fabrication	220 180	133 460	119 130	132 005	135 529	+2,7
Industries productrices de services	1 671 510	912 730	774 430	831 039	854 888	+2,9
Commerce de gros et de détail	369 350	127 280	97 250	108 873	113 120	+3,9
Transport et entreposage	114 250	69 100	63 330	67 084	70 558	+5,2
Finance, assurances, services immobiliers et de location	62 070	31 000	26 920	32 958	34 666	+5,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	87 120	58 260	65 120	74 932	78 164	+4,3
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ³	170 190	95 540	84 470	97 566	98 205	+0,7
Services d'enseignement	120 670	191 150	193 530	185 799	187 712	+1,0
Soins de santé et assistance sociale	105 120	62 290	49 980	49 827	52 288	+4,9
Information, culture et loisirs ⁴	110 510	50 820	37 330	49 278	46 407	-5,8
Services d'hébergement et de restauration	317 070	105 100	55 430	62 020	62 546	+0,8
Autres services (sauf les administrations publiques)	116 740	45 530	36 800	37 219	39 389	+5,8
Administrations publiques	98 420	76 660	64 270	65 483	71 833	+9,7
Industries non classées⁵	133 880	44 240	39 650	29 782	35 186	+18,1
Canada	2 472 860	1 457 750	1 288 240	1 374 813	1 402 387	+2,0

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

¹ Les demandes de prestations régulières d'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 Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

³ 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.

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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.6.2 : Prestations régulières (selon l'industrie) : durée réelle moyenne (nombre de semaines)

Industrie	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 ¹	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2021-22 ¹	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2021-22	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2022-23 ¹	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Industries productrices de biens	20,4	8,1	26,6	9,1	31,9	16,7	16,8^R	17,4	+3,2
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	23,5	10,6	30,1	13,8	34,3	21,1	20,7 ^R	20,8	+0,5
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	23,9	9,6	29,6	9,9	34,0	18,3	18,7 ^R	18,5	-1,0
Services publics	21,1	6,7	23,2	5,6	29,9	13,9	15,0 ^R	14,9	-0,7
Construction	19,8	7,7	24,8	8,8	32,7	15,7	15,8 ^R	16,2	+2,7
Fabrication	19,9	7,9	27,9	7,7	30,2	17,1	17,4 ^R	18,7	+7,3
Industries productrices de services	21,5	8,9	31,4	9,4	32,7	16,8	16,9^R	17,6	+4,4
Commerce de gros et de détail	23,0	7,5	32,6	10,1	37,5	19,1	19,6 ^R	20,4	+4,0
Transport et entreposage	21,5	9,1	31,0	9,9	34,8	17,4	17,1 ^R	17,9	+4,1
Finance, assurances, services immobiliers et de location	24,6	9,7	35,1	9,9	39,9	19,1	19,8 ^R	21,1	+6,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	23,4	9,8	30,5	10,1	36,1	17,5	19,4 ^R	19,9	+2,6
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ²	22,1	9,6	33,6	10,8	38,0	17,9	18,7 ^R	19,4	+3,8
Services d'enseignement	14,8	8,7	19,1	7,6	20,5	11,3	10,6	10,7	+1,4
Soins de santé et assistance sociale	21,4	7,9	32,2	9,4	33,6	17,9	17,9 ^R	18,1	+0,8
Information, culture et loisirs ³	22,1	10,3	32,7	9,2	35,0	17,2	18,2 ^R	19,8	+8,5
Services d'hébergement et de restauration	23,0	10,0	35,8	7,5	38,5	18,1	19,2 ^R	19,7	+2,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	22,2	8,4	32,6	9,7	36,0	18,2	18,9 ^R	19,4	+3,1
Administrations publiques	23,3	9,5	29,7	11,5	37,4	19,3	19,4 ^R	19,5	+0,3
Industries non classées⁴	23,2	9,1	34,5	9,7	40,1	19,2	20,0^R	20,3	+1,7
Canada	21,1	8,6	30,2	9,3	32,7	16,8	16,9^R	17,6	+4,0

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

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestations étaient en vigueur durant cette période.

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.

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 et 2021-22 et 100 % des données pour 2022-23 à 2024-25.

Annexe 2.6.3: Prestations régulières (selon l'industrie) : Taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Industrie	Deuxième moitié de 2020-21 ¹	Première moitié de 2021-22 ¹	2 mois de l'automne 2021 ¹	4 derniers mois de 2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Industries productrices de biens	555	564	539	562	580	601	622	+3,7
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	542	555	522	505	524	556	578	+6,0
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	571	588	579	597	622	641	662	+3,0
Services publics	567	585	567	596	620	633	658	+2,1
Construction	562	571	552	575	601	621	640	+3,3
Fabrication	545	557	519	533	546	565	588	+3,5
Industries productrices de services	526	544	482	470	509	537	561	+5,4
Commerce de gros et de détail	522	531	464	457	485	513	581	+5,8
Transport et entreposage	537	541	511	463	476	514	537	+8,1
Finance, assurances, services immobiliers et de location	537	556	490	507	540	574	618	+6,4
Services professionnels, scientifiques et techniques	549	563	534	553	577	606	626	+5,1
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ²	531	537	473	489	513	539	559	+5,1
Services d'enseignement	533	552	499	515	529	549	583	+3,8
Soins de santé et assistance sociale	524	539	458	460	487	517	539	+6,1
Information, culture et loisirs ³	525	540	425	457	500	547	559	+9,5
Services d'hébergement et de restauration	513	518	423	395	428	461	474	+7,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	525	536	481	456	490	521	543	+6,2
Administrations publiques	537	545	518	506	533	560	583	+5,2
Industries non classées⁴	527	538	487	482	518	537	557	+3,8
Canada	534	547	500	511	535	561	583	+4,9

Remarque : Les variations 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.

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.6.4 : Prestations régulières (selon l'industrie) : montants versés¹ (en millions de dollars)

Industrie	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Industries productrices de biens	7 138,4	7 965,0	4 858,9	5 189,5	5 661,4	+9,1
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	689,3	940,2	615,6	573,3	575,6	+0,4
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	430,8	417,2	251,5	274,9	280,8	+2,1
Services publics	46,8	46,7	35,9	34,0	42,6	+25,2
Construction	3 691,3	4 012,0	2 762,5	3 056,9	3 263,9	+6,8
Fabrication	2 280,1	2 549,0	1 193,4	1 250,4	1 498,6	+19,8
Industries productrices de services	16 428,9	19 915,0	7 080,3	7 331,2	8 247,1	+12,5
Commerce de gros et de détail	3 343,2	3 950,6	1 073,3	1 078,2	1 270,3	+17,8
Transport et entreposage	1 131,8	1 410,9	571,7	570,1	663,1	+16,3
Finance, assurances, services immobiliers et de location	704,4	810,2	320,6	360,8	448,6	+24,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	996,0	1 140,4	647,2	901,3	963,3	+6,9
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ²	1 845,5	2 275,7	872,9	964,8	1 076,1	+11,5
Services d'enseignement	793,5	1 823,9	1 059,3	963,3	1 024,9	+6,4
Soins de santé et assistance sociale	978,2	1 383,4	530,4	438,2	494,9	+12,9
Information, culture et loisirs ³	1 156,8	1 116,3	343,9	472,5	515,6	+9,1
Services d'hébergement et de restauration	3 383,5	3 300,9	526,7	531,9	582,2	+9,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	1 126,7	1 315,9	385,5	366,9	430,3	+17,3
Administrations publiques	969,2	1 386,8	748,8	683,2	777,7	+13,8
Industries non classées⁴	1 362,9	742,0	370,7	291,4	382,4	+31,2
Canada	24 930,1	28 622,1	12 310,0	12 812,1	14 290,9	+11,5

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

¹ Comprend les 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 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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.7 : Prestations régulières (selon le taux de chômage régional et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent)

Annexe 2.7.1 : Prestations régulières (selon le taux de chômage régional¹ et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent) : nouvelles demandes établies²

Catégorie	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Taux de chômage régional : 6,0 % et moins	835 500	846 289	490 616	-42,0
Taux de chômage régional : 6,1 % à 7,0 %	227 280	288 333	366 322	+27,0
Taux de chômage régional : 7,1 % à 8,0 %	43 960	44 994	222 189	+393,8
Taux de chômage régional : 8,1 % à 9,0 %	13 810	38 974	166 059	+326,1
Taux de chômage régional : 9,1 % à 10,0 %	18 280	39 313	56 832	+44,6
Taux de chômage régional : 10,1 % à 11,0 %	43 630	34 502	22 090	-36,0
Taux de chômage régional : 11,1 % à 12,0 %	25 350	16 581	19 744	+19,1
Taux de chômage régional : 12,1 % à 13,0 %	6 850	13 085	8 549	-34,7
Taux de chômage régional : 13,1 % à 14,0 %	3 630	31 405	27 925	-11,1
Taux de chômage régional : 14,1 % à 15,0 %	50 970	10 328	8 747	-15,3
Taux de chômage régional : 15,1 % à 16,0 %	4 260	2 510	5 757	+129,4
Taux de chômage régional : 16,1 % et plus	14 720	8 499	7 557	-11,1
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 420 à 559	47 400	8 986	7 553	-15,9
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 560 à 699	54 600	27 081	38 326	+41,5
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 700 à 839	104 470	113 886	110 523	-3,0
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 840 à 979	104 920	111 762	112 393	+0,6
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 980 à 1 119	107 400	117 351	118 289	+0,8
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 120 à 1 259	114 030	126 027	128 321	+1,8
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 260 à 1 399	110 560	118 079	122 914	+4,1
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 400 à 1 539	130 010	136 667	140 612	+2,9
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 540 à 1 679	105 530	116 687	119 520	+2,4
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 680 à 1 819	106 350	120 187	120 998	+0,7
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 820 ou plus	302 970	378 100	382 938	+1,3
Canada	1 288 240	1 374 813	1 402 387	+2,0

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 régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile sur 3 mois 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 du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.7.2 : Prestations régulières (selon le taux de chômage régional¹ et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent) : durée réelle moyenne² (nombre de semaines)

Catégorie	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Taux de chômage régional : 6,0 % et moins	13,3	15,5 ^R	16,4	+5,4
Taux de chômage régional : 6,1 % à 7,0 %	15,7	16,0 ^R	17,6	+10,0
Taux de chômage régional : 7,1 % à 8,0 %	18,2	18,8 ^R	16,3	-13,2
Taux de chômage régional : 8,1 % à 9,0 %	21,5	16,1 ^R	15,5	-3,9
Taux de chômage régional : 9,1 % à 10,0 %	21,9	21,2 ^R	22,0	+4,0
Taux de chômage régional : 10,1 % à 11,0 %	18,2	24,1	24,8	+3,0
Taux de chômage régional : 11,1 % à 12,0 %	21,4	25,6 ^R	25,8	+0,7
Taux de chômage régional : 12,1 % à 13,0 %	26,8	25,5 ^R	28,3	+10,8
Taux de chômage régional : 13,1 % à 14,0 %	25,5	21,2 ^R	26,4	+25,0
Taux de chômage régional : 14,1 % à 15,0 %	21,1	28,3	24,1	-15,0
Taux de chômage régional : 15,1 % à 16,0 %	29,0	28,0 ^R	25,8	-7,8
Taux de chômage régional : 16,1 % et plus	28,5	26,6 ^R	27,0	+1,2
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 420 à 559	16,5	22,4	26,2	+17,2
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 560 à 699	16,7	21,0 ^R	20,4	-2,6
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 700 à 839	16,8	15,7 ^R	16,2	+3,0
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 840 à 979	17,5	16,8 ^R	17,1	+1,7
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 980 à 1 119	18,0	17,1 ^R	17,3	+1,2
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 120 à 1 259	17,8	17,0 ^R	17,0	+0,1
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 260 à 1 399	17,2	16,5 ^R	16,6	+0,6
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 400 à 1 539	15,4	14,9 ^R	15,1	+1,7
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 540 à 1 679	15,8	16,0 ^R	16,3	+2,4
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 680 à 1 819	15,7	16,5 ^R	17,4	+5,6
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 820 et plus	16,9	18,1 ^R	19,6	+8,4
Canada	16,8	16,9^R	17,6	+4,0

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

¹ Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile sur 3 mois 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 du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

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

Annexe 2.7.3 : Prestations régulières (selon le taux de chômage régional¹ et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent) : taux de prestations hebdomadaires moyen² (en dollars)

Catégorie	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Taux de chômage régional : 6,0 % et moins	540	563	584	+3,7
Taux de chômage régional : 6,1 % à 7,0 %	530	565	584	+3,4
Taux de chômage régional : 7,1 % à 8,0 %	521	564	581	+3,1
Taux de chômage régional : 8,1 % à 9,0 %	558	570	596	+4,5
Taux de chômage régional : 9,1 % à 10,0 %	526	548	572	+4,3
Taux de chômage régional : 10,1 % à 11,0 %	533	552	571	+3,5
Taux de chômage régional : 11,1 % à 12,0 %	525	533	551	+3,5
Taux de chômage régional : 12,1 % à 13,0 %	497	531	537	+1,1
Taux de chômage régional : 13,1 % à 14,0 %	480	552	573	+3,8
Taux de chômage régional : 14,1 % à 15,0 %	517	536	555	+3,5
Taux de chômage régional : 15,1 % à 16,0 %	497	535	583	+8,8
Taux de chômage régional : 16,1 % et plus	494	507	520	+2,6
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 420 à 559	328	391	411	+5,1
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 560 à 699	394	442	458	+3,6
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 700 à 839	439	454	476	+4,9
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 840 à 979	482	493	514	+4,2
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 980 à 1 119	504	518	539	+3,9
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 120 à 1 259	525	538	560	+4,0
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 260 à 1 399	549	561	585	+4,3
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 400 à 1 539	570	582	609	+4,7
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 540 à 1 679	579	590	612	+3,8
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 680 à 1 819	589	599	620	+3,5
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 820 ou plus	606	620	639	+3,1
Canada	535	561	583	+3,8

Remarque : Les variations 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.

¹ Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile sur 3 mois 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 du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.7.4 : Prestations régulières (selon le taux de chômage régional¹ et les heures d'emploi assurable de l'emploi précédent) : montants versés^{2,3} (en millions de dollars)

Catégorie	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Taux de chômage régional : 6,0 % et moins	5 513,6	7 670,4	5 335,2	-30,4
Taux de chômage régional : 6,1 % à 7,0 %	2 267,1	2 371,8	3 564,9	+50,3
Taux de chômage régional : 7,1 % à 8,0 %	1 240,1	322,2	2 032,2	+530,7
Taux de chômage régional : 8,1 % à 9,0 %	644,1	351,9	1 202,0	+241,5
Taux de chômage régional : 9,1 % à 10,0 %	364,0	377,1	620,8	+64,6
Taux de chômage régional : 10,1 % à 11,0 %	341,1	557,4	312,1	-44,0
Taux de chômage régional : 11,1 % à 12,0 %	277,8	230,6	322,1	+39,7
Taux de chômage régional : 12,1 % à 13,0 %	229,2	126,8	181,9	+43,4
Taux de chômage régional : 13,1 % à 14,0 %	343,6	195,7	455,0	+132,5
Taux de chômage régional : 14,1 % à 15,0 %	449,1	422,4	95,6	-77,4
Taux de chômage régional : 15,1 % à 16,0 %	46,3	66,2	61,7	-6,7
Taux de chômage régional : 16,1 % et moins	594,0	119,5	107,4	-10,1
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 420 à 559	447,7	102,9	85,5	-16,8
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 560 à 699	528,2	267,3	327,6	+22,6
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 700 à 839	837,5	810,2	852,6	+5,2
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 840 à 979	932,6	908,8	978,4	+7,7
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 980 à 1 119	990,7	1 015,9	1 087,8	+7,1
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 120 à 1 259	1 049,9	1 094,2	1 176,1	+7,5
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 260 à 1 399	1 005,6	1 043,3	1 134,5	+8,7
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 400 à 1 539	1 101,8	1 143,1	1 236,6	+8,2
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 540 à 1 679	938,5	1 066,8	1 154,6	+8,2
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 680 à 1 819	982,0	1 161,5	1 309,4	+12,7
Heures d'emploi assurable de l'emploi précédent : 1 820 ou plus	3 495,7	4 198,1	4 947,7	+17,9
Canada	12 310,0	12 812,1	14 290,9	+11,5

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations 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. Les totaux comprennent les montants versés pour les demandes de prestations dont les données sur les heures d'emploi assurable sont manquantes.

¹ Les taux de chômage utilisés pour le régime d'assurance-emploi correspondent à une moyenne mobile sur 3 mois des taux de chômage mensuels désaisonnalisés produits par Statistique Canada, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*.

² Comprend les 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 du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.8 : Prestations régulières (selon la région de l'assurance-emploi)

Annexe 2.8.1 : Prestations régulières (selon la région de l'assurance-emploi) : nouvelles demandes établies

Région de l'assurance-emploi	Total de 2020-21 ^{1,2}	Total de 2021-22 ²	Total de 2022-23 ²	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador						
St. John's	20 320	11 900	10 470	10 146	9 979	-1,6
Terre-Neuve-Labrador	61 080	51 720	49 160	47 497	46 026	-3,1
Île-du-Prince-Édouard						
Charlottetown	6 670	4 870	3 230	3 594	3 651	+1,6
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	12 150	11 600	11 110	11 391	11 211	-1,6
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	24 760	23 290	21 040	19 719	18 693	-5,2
Ouest de la Nouvelle-Écosse	32 160	26 640	22 410	22 233	21 739	-2,2
Halifax	24 710	16 740	11 600	11 697	12 179	+4,1
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	33 220	22 890	18 480	18 304	18 933	+3,4
Madawaska-Charlotte	14 090	10 750	9 340	8 636	8 508	-1,5
Restigouche-Albert	44 210	38 860	35 390	34 164	33 430	-2,1
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	23 980	22 640	21 720	20 352	19 204	-5,6
Québec	58 860	36 270	29 440	30 670	30 703	+0,1
Trois-Rivières	13 820	8 650	7 110	7 454	7 657	+2,7
Centre-sud du Québec	13 190	9 140	8 940	9 507	8 914	-6,2
Sherbrooke	14 730	9 400	8 230	8 836	9 052	+2,4
Montréal	47 530	30 160	28 470	29 774	29 497	-0,9
Montréal	285 330	162 640	136 750	151 285	155 381	+2,7
Centre du Québec	94 470	74 840	68 230	70 344	69 874	-0,7
Nord-ouest du Québec	21 950	17 330	15 710	15 672	15 112	-3,6
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	47 950	39 170	33 560	32 506	31 768	-2,3
Hull	18 950	11 880	9 720	10 189	10 722	+5,2
Chicoutimi-Jonquière	13 220	9 240	8 800	8 464	8 232	-2,7
Ontario						
Ottawa	50 390	25 020	21 730	24 079	25 964	+7,8
Est de l'Ontario	24 930	18 470	15 690	16 558	16 800	+1,5
Kingston	8 690	4 880	4 440	4 507	4 724	+4,8
Centre de l'Ontario	78 060	45 750	38 320	42 144	44 792	+6,3
Oshawa	24 710	13 460	11 100	13 080	13 765	+5,2
Toronto	368 300	157 100	138 950	166 014	174 538	+5,1
Hamilton	45 520	23 190	20 050	21 208	23 653	+11,5
St. Catharines	37 690	19 880	13 840	15 721	16 871	+7,3
London	32 370	16 840	15 180	16 039	17 026	+6,2
Niagara	18 040	11 260	10 150	10 614	11 616	+9,4
Windsor	29 740	19 110	14 560	12 258	14 197	+15,8
Kitchener	30 750	16 600	13 920	16 943	18 957	+11,9
Huron	19 730	12 480	12 410	13 883	12 710	-8,4
Centre-sud de l'Ontario	27 280	15 990	15 510	17 619	19 640	+11,5
Sudbury	11 060	7 430	5 120	5 576	5 747	+3,1
Thunder Bay	8 270	4 360	3 990	4 121	4 010	-2,7
Nord de l'Ontario	33 390	24 470	22 140	22 749	21 532	-5,3
Manitoba						
Winnipeg	50 200	26 560	24 460	24 763	26 037	+5,1
Sud du Manitoba	16 420	11 550	10 860	12 102	11 852	-2,1
Nord du Manitoba	9 500	8 590	7 880	7 970	7 557	-5,2
Saskatchewan						
Regina	12 710	6 610	6 220	6 035	6 478	+7,3
Saskatoon	16 530	9 990	8 310	8 936	9 333	+4,4

Sud de la Saskatchewan	14 030	10 120	8 590	9 082	9 287	+2,3
Nord de la Saskatchewan	17 100	12 670	12 240	12 135	11 696	-3,6
Alberta						
Calgary	101 330	42 990	39 570	43 826	45 523	+3,9
Edmonton	103 540	50 890	45 220	51 057	53 527	+4,8
Nord de l'Alberta	20 300	11 090	10 570	11 926	11 986	+0,5
Sud de l'Alberta	71 670	33 650	30 620	33 391	33 421	+0,1
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	48 000	31 440	29 190	30 375	29 922	-1,5
Abbotsford	9 950	6 900	6 300	6 349	6 312	-0,6
Vancouver	125 580	58 310	57 460	63 899	65 135	+1,9
Victoria	15 900	7 980	7 120	7 565	8 059	+6,5
Sud côtier de la Colombie-Britannique	34 170	21 050	18 410	20 041	19 939	-0,5
Nord de la Colombie-Britannique	23 710	16 230	15 800	15 727	15 663	-0,4
Territoires						
Whitehorse	1 470	970	800	944	952	+0,8
Yukon (excluant Whitehorse)	970	700	650	609	580	-4,8
Yellowknife	720	510	400	683	429	-37,2
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	1 480	1 090	790	1 037	894	-13,8
Iqaluit	170	170	70	93	98	+5,4
Nunavut (excluant Iqaluit)	1 140	780	700	721	700	-2,9
Canada	2 472 860	1 457 750	1 288 240	1 374 813	1 402 387	+2,0

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

¹ Les demandes de prestations régulières d'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 Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.8.2 : Prestations régulières (selon la région de l'assurance-emploi): durée réelle moyenne
(nombre de semaines)

Région de l'assurance-emploi	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 ¹	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2021-22 ¹	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2021-22	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2022-23 ¹	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador									
St. John's	21,7	7,4	31,2	11,1	34,7	17,2	17,6 ^R	18,0	+2,4
Terre-Neuve-Labrador	31,4	7,9	34,6	7,8	38,6	28,6	28,0 ^R	27,6	-1,7
Île-du-Prince-Édouard									
Charlottetown	21,0	8,0	26,8	12,0	26,8	17,3	17,3 ^R	17,6	+2,0
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	25,5	9,8	28,9	10,7	29,0	23,7	22,7 ^R	23,4	+2,7
Nouvelle-Écosse									
Est de la Nouvelle-Écosse	28,5	9,9	32,5	11,1	37,5	25,7	24,9 ^R	25,2	+1,2
Ouest de la Nouvelle-Écosse	22,9	9,2	30,8	12,2	37,5	20,0	19,9 ^R	19,6	-1,1
Halifax	20,9	9,6	30,3	10,0	36,3	16,3	17,2 ^R	17,5	+2,2
Nouveau-Brunswick									
Fredericton-Moncton-Saint-John	20,7	8,5	29,7	9,5	27,7	17,0	17,4 ^R	17,3	-0,2
Madawaska-Charlotte	21,8	8,9	28,4	13,5	25,5	19,6	19,7 ^R	20,3	+3,4
Restigouche-Albert	26,1	9,4	30,3	7,2	30,3	25,1	24,4 ^R	24,6	+0,6
Québec									
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	27,0	8,0	30,0	10,6	34,8	24,3	23,1 ^R	22,9	-0,9
Québec	16,4	7,6	23,4	7,9	27,7	12,3	12,4 ^R	12,9	+3,7
Trois-Rivières	17,1	7,1	26,7	8,9	28,6	13,8	14,0 ^R	14,1	+0,6
Centre-sud du Québec	13,9	6,4	21,1	8,2	25,5	11,3	11,8 ^R	12,1	+2,6
Sherbrooke	15,9	6,6	22,6	7,7	29,4	12,3	12,8 ^R	13,2	+3,2
Montréal	16,2	6,8	24,9	9,0	27,0	13,1	13,5 ^R	13,6	+0,4
Montréal	18,2	7,7	28,7	8,5	30,6	14,2	14,4 ^R	15,3	+6,4
Centre du Québec	17,0	7,3	25,1	9,5	29,8	14,1	14,3 ^R	14,8	+3,3
Nord-ouest du Québec	18,3	7,0	27,0	10,2	31,9	16,5	15,6 ^R	16,4	+5,6
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	18,4	7,2	24,9	10,6	31,7	15,4	15,1 ^R	15,5	+2,8
Hull	17,5	8,8	27,8	8,5	30,8	14,1	14,1 ^R	14,8	+4,9
Chicoutimi-Jonquière	17,0	7,1	25,0	8,8	32,4	14,3	14,1 ^R	14,4	+2,1
Ontario									
Ottawa	19,6	9,0	30,1	9,2	35,2	14,6	15,3 ^R	16,2	+5,9
Est de l'Ontario	18,6	8,3	29,2	9,3	32,8	15,4	15,6 ^R	15,8	+1,6
Kingston	20,9	8,2	30,9	10,1	36,3	16,0	15,8 ^R	16,4	+3,8
Centre de l'Ontario	19,7	8,4	29,3	9,5	32,3	15,3	15,3 ^R	16,2	+5,8
Oshawa	21,1	8,7	31,0	7,8	32,3	14,9	15,1 ^R	17,2	+13,7
Toronto	20,9	9,5	33,2	7,8	34,4	16,2	16,9 ^R	18,9	+11,6
Hamilton	19,5	9,0	29,3	8,5	33,2	14,6	14,8 ^R	17,1	+15,3
St. Catharines	19,8	9,1	32,0	8,0	35,2	15,2	15,6 ^R	17,4	+11,4

London	18,1	8,2	28,8	7,9	32,2	15,4	15,7 ^R	16,2	+2,6
Niagara	19,6	8,2	29,1	7,9	33,1	15,1	15,1 ^R	15,8	+4,5
Windsor	17,8	8,5	29,2	6,7	28,6	16,2	15,0 ^R	16,6	+10,9
Kitchener	19,6	8,4	27,8	7,6	31,3	14,7	15,6 ^R	16,7	+7,6
Huron	18,0	7,9	27,7	9,2	34,5	15,4	15,7 ^R	16,8	+7,3
Centre-sud de l'Ontario	17,5	8,2	26,8	8,1	27,1	13,5	14,6 ^R	15,2	+4,5
Sudbury	20,4	8,4	26,9	8,2	34,2	15,1	15,7 ^R	16,5	+5,7
Thunder Bay	19,2	8,6	28,6	8,3	34,0	14,7	14,8 ^R	15,3	+3,1
Nord de l'Ontario	24,5	8,6	30,7	11,5	36,4	17,8	17,6 ^R	18,6	+5,7
Manitoba									
Winnipeg	19,5	9,4	30,2	11,0	29,3	15,4	15,5 ^R	16,0	+3,3
Sud du Manitoba	19,8	9,2	28,3	12,1	31,8	15,5	15,3 ^R	16,2	+5,7
Nord du Manitoba	29,1	9,4	34,1	7,6	41,1	25,8	27,0 ^R	26,8	-0,9
Saskatchewan									
Regina	20,0	10,4	31,5	11,2	34,7	15,6	16,1 ^R	16,4	+2,1
Saskatoon	19,6	10,4	31,3	11,1	33,7	16,2	15,9 ^R	16,2	+2,0
Sud de la Saskatchewan	21,9	10,0	30,2	12,3	36,9	17,6	17,1 ^R	17,5	+2,5
Nord de la Saskatchewan	29,0	10,4	33,2	9,4	38,7	24,2	24,6 ^R	24,4	-0,9
Alberta									
Calgary	23,7	9,9	32,5	9,7	34,5	17,2	17,1 ^R	17,8	+4,3
Edmonton	22,9	9,2	31,1	10,5	34,4	16,7	16,3 ^R	17,5	+7,6
Nord de l'Alberta	26,3	8,9	31,9	9,1	34,5	20,8	20,7 ^R	21,3	+2,8
Sud de l'Alberta	23,0	9,3	31,5	10,9	35,6	17,4	16,8 ^R	17,3	+2,6
Colombie-Britannique									
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	20,4	10,1	30,1	11,6	31,7	15,3	15,9 ^R	16,5	+3,5
Abbotsford	17,9	9,4	31,0	9,7	35,3	15,3	15,7 ^R	16,3	+3,4
Vancouver	20,2	9,3	33,2	9,8	30,8	15,3	17,2 ^R	17,3	+0,8
Victoria	19,6	9,3	31,7	9,8	26,8	14,2	15,0 ^R	15,3	+1,6
Sud côtier de la Colombie-Britannique	20,1	9,2	30,5	9,8	32,4	15,4	15,5 ^R	16,0	+3,8
Nord de la Colombie-Britannique	22,7	8,5	30,1	11,8	28,8	16,8	17,2 ^R	18,5	+7,8
Territoires									
Whitehorse	19,5	8,8	31,8	14,0	40,1	16,5	16,3 ^R	15,9	-2,8
Yukon (excluant Whitehorse)	22,0	11,6	34,2	17,7	39,8	19,4	21,2 ^R	21,3	+0,3
Yellowknife	21,2	11,5	34,6	8,7	45,9	17,2	11,1 ^R	17,3	+55,3
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	28,5	11,7	37,8	14,6	38,3	17,2	19,0 ^R	24,1	+26,5
Iqaluit	24,3	4,0	33,4	3,5	28,0	18,9	17,1 ^R	20,0	+16,9
Nunavut (excluant Iqaluit)	35,5	8,4	37,4	7,5	43,5	24,2	27,8 ^R	27,3	-1,7
Canada	21,1	8,6	30,2	9,3	32,7	16,8	16,9^R	17,6	+4,0

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

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestations étaient en vigueur durant cette période.

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 et 2021-22 et 100 % des données pour 2022-23 à 2024-25.

Annexe 2.8.3 : Prestations régulières (selon la région de l'assurance-emploi) : taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Région de l'assurance-emploi	Deuxième moitié de 2020-21 ¹	Première moitié de 2021-22 ¹	2 mois de l'automne 2021 ¹	4 derniers mois de 2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador								
St. John's	535	543	486	481	515	547	565	+3,2
Terre-Neuve-Labrador	536	532	497	496	509	535	556	+4,0
Île-du-Prince-Édouard								
Charlottetown	520	528	454	450	478	513	530	+3,3
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	532	532	495	501	506	527	549	+4,2
Nouvelle-Écosse								
Est de la Nouvelle-Écosse	536	531	507	492	503	532	553	+4,0
Ouest de la Nouvelle-Écosse	529	529	479	463	476	507	535	+5,6
Halifax	526	531	481	468	495	523	545	+4,3
Nouveau-Brunswick								
Fredericton-Moncton-Saint-John	527	525	465	487	518	539	562	+4,1
Madawaska-Charlotte	527	528	463	471	489	525	550	+4,7
Restigouche-Albert	534	531	512	505	523	544	566	+4,0
Québec								
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	539	545	519	527	537	559	579	+3,5
Québec	535	546	502	516	560	584	602	+3,0
Trois-Rivières	531	547	474	492	540	561	588	+4,8
Centre-sud du Québec	539	548	465	516	550	576	594	+3,2
Sherbrooke	534	546	481	506	546	571	591	+3,4
Montréal	536	546	475	514	550	570	592	+3,9
Montréal	532	546	494	507	542	565	586	+3,7
Centre du Québec	534	545	467	511	541	566	588	+3,8
Nord-ouest du Québec	538	551	501	512	536	568	590	+3,7
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	538	542	484	518	539	561	585	+4,2
Hull	535	542	510	519	552	570	592	+3,9
Chicoutimi-Jonquière	532	548	484	499	550	573	595	+3,8
Ontario								
Ottawa	528	548	492	499	538	567	592	+4,5
Est de l'Ontario	533	543	477	509	521	553	580	+4,9
Kingston	528	539	493	478	508	543	571	+5,2
Centre de l'Ontario	532	547	483	504	527	555	583	+5,1
Oshawa	533	552	493	510	547	572	600	+5,0
Toronto	531	555	510	511	545	569	589	+3,5
Hamilton	533	556	515	523	544	567	597	+5,2
St. Catharines	528	547	457	470	510	541	562	+3,9
London	530	544	485	491	528	551	579	+5,0
Niagara	536	548	497	511	534	555	583	+5,1
Windsor	537	559	472	531	551	555	583	+5,2
Kitchener	532	554	499	507	541	566	595	+5,1
Huron	537	546	494	521	545	567	591	+4,3
Centre-sud de l'Ontario	537	554	503	517	543	566	594	+5,0
Sudbury	536	568	523	514	554	578	597	+3,3
Thunder Bay	536	559	534	548	570	580	608	+4,7
Nord de l'Ontario	536	547	496	520	526	553	582	+5,2
Manitoba								
Winnipeg	527	537	498	495	507	534	551	+3,3
Sud du Manitoba	531	529	485	486	487	521	538	+3,1

Nord du Manitoba	534	535	498	511	495	502	520	+3,7
Saskatchewan								
Regina	538	555	511	533	542	561	579	+3,3
Saskatoon	535	543	525	522	524	552	570	+3,3
Sud de la Saskatchewan	545	536	512	536	514	549	560	+2,1
Nord de la Saskatchewan	542	540	526	538	526	544	565	+3,8
Alberta								
Calgary	539	552	521	542	546	574	586	+2,2
Edmonton	544	557	544	552	559	585	598	+2,2
Nord de l'Alberta	550	560	550	563	565	587	600	+2,3
Sud de l'Alberta	543	550	525	547	539	567	577	+1,8
Colombie-Britannique								
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	537	546	489	525	543	574	592	+3,1
Abbotsford	528	538	494	487	489	532	552	+3,8
Vancouver	532	555	509	517	545	578	600	+3,8
Victoria	534	547	527	515	542	578	598	+3,5
Sud côtier de la Colombie-Britannique	535	550	504	526	545	578	597	+3,2
Nord de la Colombie-Britannique	547	555	535	555	559	588	606	+3,0
Territoires								
Whitehorse	552	567	574	545	609	614	634	+3,3
Yukon (excluant Whitehorse)	545	562	543	509	583	618	637	+3,1
Yellowknife	557	576	574	584	585	595	642	+7,9
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	557	563	548	571	582	600	631	+5,1
Iqaluit	557	580	s.o.	539	623	632	653	+3,3
Nunavut (excluant Iqaluit)	549	554	543	583	574	600	623	+3,9
Canada	534	547	500	511	535	561	583	+3,8

Remarque : Les variations 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.

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.8.4 : Prestations régulières (selon la région de l'assurance-emploi) : montants versés¹ (en millions de dollars)

Région de l'assurance-emploi	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador						
St. John's	191,5	247,8	106,9	96,3	104,7	+8,7
Terre-Neuve-Labrador	837,7	1,010,5	736,9	688,6	694,9	+0,9
Île-du-Prince-Édouard						
Charlottetown	58,7	86,7	38,7	34,6	37,4	+8,2
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	152,9	183,3	150,4	143,3	150,4	+5,0
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	322,9	421,4	286,0	250,5	257,6	+2,8
Ouest de la Nouvelle-Écosse	335,4	461,3	235,8	217,6	231,2	+6,3
Halifax	246,8	330,8	110,8	105,7	119,4	+13,0
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	315,9	402,7	194,5	167,6	183,6	+9,6
Madawaska-Charlotte	136,5	180,3	98,4	84,7	94,1	+11,1
Restigouche-Albert	537,5	668,4	489,2	438,8	444,1	+1,2
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	308,7	367,5	286,1	252,5	246,8	-2,3
Québec	477,9	488,3	195,9	209,0	220,4	+5,5
Trois-Rivières	116,4	124,1	56,0	52,7	58,4	+10,8
Centre-sud du Québec	94,5	105,9	50,2	57,7	59,0	+2,3
Sherbrooke	110,2	120,7	55,1	59,1	67,8	+14,7
Montréal	384,0	417,7	199,5	214,0	222,5	+3,9
Montréal	2 661,7	2 825,3	1 084,6	1 168,5	1 334,4	+14,2
Centre du Québec	830,3	925,6	505,3	524,9	563,7	+7,4
Nord-ouest du Québec	199,5	259,2	141,1	133,7	141,1	+5,6
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	441,4	510,3	281,3	261,9	265,4	+1,3
Hull	174,7	197,6	78,1	78,5	89,2	+13,6
Chicoutimi-Jonquière	106,7	122,6	66,8	63,2	63,8	+1,0
Ontario						
Ottawa	465,7	567,4	180,9	214,6	254,0	+18,3
Est de l'Ontario	232,6	304,4	136,2	141,8	156,7	+10,5
Kingston	76,8	103,3	35,3	37,6	43,8	+16,4
Centre de l'Ontario	724,0	876,0	335,1	359,4	422,8	+17,6
Oshawa	252,2	296,2	100,2	112,2	144,3	+28,6
Toronto	3 842,6	4 293,7	1 313,3	1 564,8	1 993,3	+27,4
Hamilton	419,8	493,2	171,2	184,9	249,3	+34,8
St. Catharines	376,9	418,1	116,1	128,5	168,2	+30,9
London	275,0	355,7	133,2	136,3	158,4	+16,3
Niagara	173,7	205,4	88,0	90,1	108,9	+20,8
Windsor	287,5	348,8	142,8	119,5	124,9	+4,5
Kitchener	274,8	329,9	117,1	145,4	189,4	+30,3
Huron	175,7	213,5	106,2	123,7	128,2	+3,6
Centre-sud de l'Ontario	233,3	286,1	124,4	145,5	174,9	+20,2
Sudbury	98,4	137,2	48,6	49,2	57,6	+17,0
Thunder Bay	75,5	86,7	36,0	36,4	38,0	+4,6
Nord de l'Ontario	367,6	450,7	228,3	218,1	239,0	+9,6
Manitoba						
Winnipeg	493,0	549,0	218,3	213,7	237,2	+11,0
Sud du Manitoba	164,3	192,2	95,4	102,4	110,5	+7,8
Nord du Manitoba	127,8	178,8	116,4	108,2	105,5	-2,5
Saskatchewan						
Regina	134,4	156,1	59,6	57,0	63,8	+12,0
Saskatoon	181,8	197,8	82,6	81,2	88,7	+9,3

Sud de la Saskatchewan	160,0	184,0	91,0	88,0	93,9	+6,6
Nord de la Saskatchewan	224,6	281,2	169,9	163,4	163,8	+0,2
Alberta						
Calgary	1 114,3	1 179,8	414,2	443,2	497,7	+12,3
Edmonton	1 165,6	1 211,8	479,8	510,6	591,6	+15,9
Nord de l'Alberta	244,7	265,9	136,6	143,4	161,7	+12,8
Sud de l'Alberta	779,6	820,4	324,2	336,3	354,5	+5,4
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	481,0	565,6	259,0	277,7	294,7	+6,1
Abbotsford	98,3	122,8	53,9	54,5	58,5	+7,4
Vancouver	1 332,5	1 488,1	516,8	656,8	674,3	+2,7
Victoria	160,7	179,3	63,4	68,6	76,7	+11,9
Sud côtier de la Colombie-Britannique	346,9	411,6	165,4	178,1	192,2	+7,9
Nord de la Colombie-Britannique	256,7	314,2	157,6	168,1	174,2	+3,6
Territoires						
Whitehorse	15,8	20,9	9,2	9,9	10,8	+9,3
Yukon (excluant Whitehorse)	11,8	14,9	7,3	8,1	7,9	-2,5
Yellowknife	7,6	11,1	5,4	4,9	4,8	-2,2
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	18,8	25,2	10,6	13,2	13,3	+0,4
Iqaluit	2,0	3,5	0,8	1,1	1,4	+25,0
Nunavut (excluant Iqaluit)	14,5	23,5	12,4	12,3	11,6	-5,6
Canada	24 930,1	28 622,1	12 310,0	12 812,1	14 290,9	+11,5

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

¹ Comprend les 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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.9 : Prestataires réguliers saisonniers

Annexe 2.9.1 : Prestataires réguliers saisonniers¹ : nouvelles demandes établies

Province ou territoire	Total de 2020-21 ^{2,3}	Total de 2021-22 ³	Total de 2022-23 ³	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	24 750	25 400	28 460	28 008	27 722	-1,0
Île-du-Prince-Édouard	6 210	6 480	6 930	7 058	7 138	+1,1
Nouvelle-Écosse	17 190	18 100	21 520	20 297	20 524	+1,1
Nouveau-Brunswick	26 070	26 180	29 720	28 849	28 654	-0,7
Québec	114 120	124 820	133 170	137 181	140 158	+2,2
Ontario	60 960	79 280	90 730	93 995	99 717	+6,1
Manitoba	7 290	9 990	12 130	12 090	12 837	+6,2
Saskatchewan	7 430	8 940	9 940	9 975	10 534	+5,6
Alberta	15 870	20 310	22 310	24 377	26 803	+10,0
Colombie-Britannique	16 170	22 560	26 490	25 601	28 355	+10,8
Yukon	420	440	340	385	381	-1,0
Territoires du Nord-Ouest	230	240	X	220	199	-9,5
Nunavut	40	60	X	59	80	+35,6
Genre						
Hommes	230 780	231 180	240 340	245 570	248 858	+1,3
Femmes	65 970	111 620	141 650	142 525	154 244	+8,2
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	7 590	6 850	7 670	8 173	8 934	+9,3
25 à 44 ans	118 510	130 800	140 720	143 843	150 927	+4,9
45 à 54 ans	63 800	79 460	89 660	90 382	93 576	+3,5
55 ans et plus	106 850	125 690	143 940	145 697	149 665	+2,7
Canada	296 750	342 800	381 990	388 095	403 102	+3,9

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 personnes ayant établi au moins 3 demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des 5 exercices précédant l'année de référence, dont au moins 2 ont été établies durant la même période de l'année que leur demande de l'année de référence. La « même période de l'année » est définie comme étant les 8 semaines précédant ou les 8 semaines suivant la semaine où la demande de l'année de référence est établie, pour une fenêtre totale de 17 semaines.

² Les demandes de prestations régulières d'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 Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.9.2 : Prestataires réguliers saisonniers¹ : durée réelle moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	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	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2021-22	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2022-23 ²	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	31,2	9,0	32,7	9,8	37,5	28,1	27,8 ^R	27,6	-0,6
Île-du-Prince-Édouard	26,2	10,5	30,1	12,7	33,3	25,3	23,8 ^R	24,7	+3,6
Nouvelle-Écosse	25,9	8,7	29,5	13,4	33,6	22,8	23,0 ^R	22,6	-1,4
Nouveau-Brunswick	25,2	9,6	28,9	11,9	32,3	24,1	23,4 ^R	23,4	-0,3
Québec	18,0	7,7	20,0	10,3	19,3	15,1	14,4 ^R	14,2	-0,9
Ontario	17,4	9,3	20,0	11,3	16,0	14,5	13,2 ^R	13,9	+5,4
Manitoba	18,9	10,4	22,4	12,7	16,1	17,2	15,9 ^R	15,7	-1,1
Saskatchewan	21,8	11,6	24,9	13,1	21,6	19,1	18,1 ^R	17,7	-2,2
Alberta	20,8	10,3	23,1	12,4	20,0	16,8	15,2 ^R	15,4	+1,1
Colombie-Britannique	17,0	11,5	24,9	13,9	15,1	14,7	14,6 ^R	14,0	-4,1
Yukon	20,8	13,2	29,6	18,1	33,7	19,9	19,6 ^R	20,2	+3,3
Territoires du Nord-Ouest	23,5	X	34,0	14,0	28,0	17,8	18,0 ^R	22,9	+27,4
Nunavut	X	s.o.	28,8	s.o.	50,0	22,5	29,4 ^R	24,0	-18,2
Genre									
Hommes	20,7	8,8	23,6	10,9	26,9	17,9	17,6 ^R	17,5	-0,4
Femmes	20,0	10,6	22,1	13,6	18,4	16,6	14,8	15,0	+0,9
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	20,8	9,1	23,5	9,8	23,9	17,6	17,9 ^R	17,1	-4,3
25 à 44 ans	19,3	8,6	21,1	9,9	20,2	16,0	15,2 ^R	15,4	-1,0
45 à 54 ans	20,1	9,0	21,7	11,2	18,4	16,8	15,6 ^R	15,6	+0,3
55 ans et plus	22,0	10,3	26,2	13,9	22,7	19,5	18,5 ^R	18,7	+0,9
Canada	20,5	9,1	23,1	11,5	20,6	17,5	16,6^R	16,6	0,0

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

¹ Les prestataires réguliers saisonniers sont des personnes ayant établi au moins 3 demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des 5 exercices précédant l'année de référence, dont au moins 2 ont été établies durant la même période de l'année que leur demande de l'année de référence. La « même période de l'année » est définie comme étant les 8 semaines précédant ou les 8 semaines suivant la semaine où la demande de l'année de référence est établie, pour une fenêtre totale de 17 semaines.

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.

^R 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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 et 2021-22 et 100 % des données pour 2022-23 à 2024-25.

Annexe 2.9.3 : Prestataires réguliers saisonniers¹ : taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Province ou territoire	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	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	547	541	508	528	540	560	582	+4,1
Île-du-Prince-Édouard	536	542	491	516	527	547	567	+3,7
Nouvelle-Écosse	543	537	488	525	521	543	564	+3,8
Nouveau-Brunswick	543	544	517	536	552	567	587	+3,5
Québec	554	555	501	558	575	593	614	+3,6
Ontario	558	571	504	569	571	586	613	+4,6
Manitoba	553	531	532	559	535	548	561	+2,5
Saskatchewan	558	535	548	567	552	569	582	+2,3
Alberta	567	555	568	592	570	586	597	+1,9
Colombie-Britannique	549	551	516	548	545	574	596	+3,8
Yukon	561	563	561	569	622	628	648	+3,1
Territoires du Nord-Ouest	569	595	557	581	613	629	653	+3,8
Nunavut	555	X	s.o.	627	X	639	650	+1,6
Genre								
Hommes	559	565	534	571	588	606	624	+3,0
Femmes	530	555	464	488	516	535	565	+5,6
Catégorie d'âge								
24 ans et moins	551	550	518	542	568	592	607	+2,6
25 à 44 ans	559	564	531	572	586	604	625	+3,4
45 à 54 ans	555	558	518	564	568	584	608	+4,1
55 ans et plus	544	550	496	531	533	553	574	+3,8
Canada	553	557	512	556	561	580	601	+3,7

Remarque : Les variations 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.

¹ Les prestataires réguliers saisonniers sont des personnes ayant établi au moins 3 demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des 5 exercices précédant l'année de référence, dont au moins 2 ont été établies durant la même période de l'année que leur demande de l'année de référence. La « même période de l'année » est définie comme étant les 8 semaines précédant ou les 8 semaines suivant la semaine où la demande de l'année de référence est établie, pour une fenêtre totale de 17 semaines.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

X Supprimé pour des raisons de confidentialité.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.9.4 : Prestataires réguliers saisonniers¹ : montants versés (en millions de dollars)

Province ou territoire	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	404,7	429,2	412,5	400,6	432,2	+7,9
Île-du-Prince-Édouard	90,4	98,6	86,9	88,6	95,5	+7,8
Nouvelle-Écosse	244,7	273,5	244,3	238,0	252,9	+6,3
Nouveau-Brunswick	366,0	387,6	362,2	354,6	365,5	+3,1
Québec	1 206,4	1 236,7	1 059,8	1 042,1	1 095,9	+5,2
Ontario	668,3	839,5	706,9	694,4	810,3	+16,7
Manitoba	96,9	115,1	105,7	101,2	109,6	+8,3
Saskatchewan	97,0	118,3	104,4	99,2	104,0	+4,9
Alberta	216,3	267,4	232,4	213,4	240,2	+12,6
Colombie-Britannique	200,3	271,2	218,2	199,6	218,0	+9,2
Yukon	5,5	7,2	5,1	4,7	4,9	+2,7
Territoires du Nord-Ouest	3,9	4,8	2,6	2,8	2,9	+2,8
Nunavut	0,4	1,3	0,8	1,1	1,1	-2,6
Genre						
Hommes	2 758,7	2 878,6	2 523,1	2 465,2	2 625,6	+6,5
Femmes	842,1	1 171,7	1 018,8	975,0	1 107,3	+13,6
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	95,7	98,8	95,1	79,3	90,6	+14,1
25 à 44 ans	1 360,0	1 487,4	1 283,1	1 229,6	1 335,2	+8,6
45 à 54 ans	785,1	877,7	782,8	754,9	812,9	+7,7
55 ans et plus	1 360,0	1 586,4	1 380,9	1 376,4	1 494,3	+8,6
Canada	3 600,7	4 050,3	3 541,8	3 440,3	3 732,9	+8,5

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

¹ Les prestataires réguliers saisonniers sont des personnes ayant établi au moins 3 demandes de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des 5 exercices précédant l'année de référence, dont au moins 2 ont été établies durant la même période de l'année que leur demande de l'année de référence. La « même période de l'année » est définie comme étant les 8 semaines précédant ou les 8 semaines suivant la semaine où la demande de l'année de référence est établie, pour une fenêtre totale de 17 semaines.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.10 : Prestations pour pêcheurs

Annexe 2.10.1 : Prestations pour pêcheurs : nouvelles demandes établies

Région	Total de 2020-21 ¹	Total de 2021-22 ¹	Total de 2022-23 ¹	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	12 066	13 816	14 408	11 953	13 005	+8,8
Île-du-Prince-Édouard	3 145	3 105	3 169	3 150	3 142	-0,3
Nouvelle-Écosse	5 369	5 359	5 494	5 400	5 338	-1,1
Nouveau-Brunswick	3 021	3 124	3 007	2 830	2 852	+0,8
Québec	1 289	1 284	1 264	1 089	1 097	+0,7
Colombie-Britannique	2 434	2 139	2 006	1 920	1 839	-4,2
Autres provinces et territoires	964	1 128	1 099	1 095	1 032	-5,8
Genre						
Hommes	22 608	23 669	23 944	21 746	22 236	+2,3
Femmes	5 680	6 286	6 503	5 691	6 069	+6,6
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	1 341	1 560	1 629	1 410	1 490	+5,7
25 à 44 ans	7 494	7 882	8 130	7 376	7 498	+1,7
45 à 54 ans	7 231	7 252	7 130	6 338	6 375	+0,6
55 ans et plus	12 222	13 261	13 558	12 313	12 942	+5,1
Canada	28 288	29 955	30 447	27 437	28 305	+3,2

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'assurance-emploi pour pêcheurs a été versé.

¹ Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

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

Annexe 2.10.2 : Prestations pour pêcheurs : durée réelle moyenne (nombre de semaines)

Région	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	19,9	22,2	22,9	20,9	21,6	+3,4
Île-du-Prince-Édouard	19,7	21,2	20,6	21,0	20,5	-2,4
Nouvelle-Écosse	20,4	21,5	21,1	21,0	21,2	+0,9
Nouveau-Brunswick	19,8	21,4	21,2	21,0	21,4	+1,9
Québec	18,6	21,2	20,7	20,5	20,4	-0,4
Colombie-Britannique	23,3	23,0	22,9	22,8	23,2	+1,6
Autres provinces et territoires	23,6	23,9	23,2	23,4	23,8	+1,9
Genre						
Hommes	20,0	21,7	21,8	20,9	21,2	+1,8
Femmes	21,6	23,2	23,3	22,3	22,6	+1,4
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	19,9	20,6	20,3	19,5	19,7	+1,3
25 à 44 ans	20,5	21,6	21,8	20,9	21,2	+1,4
45 à 54 ans	19,8	21,8	21,9	20,8	21,3	+2,3
55 ans et plus	20,5	22,4	22,6	21,7	22,0	+1,6
Canada	20,3	22,0	22,1	21,2	21,5	+1,7

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de l'assurance-emploi pour pêcheurs a été versé. Les estimations de la durée réelle moyenne sont basées sur les demandes de prestations établies.

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

Annexe 2.10.3 : Prestations pour pêcheurs : taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Région	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21 ¹	Première moitié de 2021-22 ¹	2 mois de l'automne 2021 ¹	4 derniers mois de 2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	511	561	576	560	568	604	602	638	+5,9
Île-du-Prince-Édouard	563	570	593	552	583	614	625	649	+3,8
Nouvelle-Écosse	558	567	591	529	570	600	610	635	+3,9
Nouveau-Brunswick	552	573	592	570	582	603	621	642	+3,4
Québec	565	570	591	545	584	596	622	643	+3,3
Colombie-Britannique	482	567	573	475	498	518	529	562	+6,2
Autres provinces et territoires	441	548	555	475	461	479	513	520	+1,3
Genre									
Hommes	537	567	584	543	568	597	605	633	+4,6
Femmes	506	559	575	531	549	579	582	618	+6,1
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	517	557	572	521	541	574	576	609	+5,8
25 à 44 ans	534	565	583	539	562	590	601	628	+4,4
45 à 54 ans	540	567	586	547	573	602	611	640	+4,6
55 ans et plus	527	565	581	538	565	594	597	628	+5,2
Canada	532	565	582	539	565	594	601	630	+4,9

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

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

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

Annexe 2.10.4 : Prestations pour pêcheurs: montants versés (en millions de dollars)

Région	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	133,7	163,0	178,0	159,1	173,9	+9,3
Île-du-Prince-Édouard	36,1	34,3	38,0	40,3	42,0	+4,3
Nouvelle-Écosse	63,4	65,7	68,1	68,8	70,8	+3,0
Nouveau-Brunswick	38,6	41,8	40,8	36,6	38,7	+5,7
Québec	13,0	13,7	13,2	14,0	14,1	+1,2
Colombie-Britannique	26,8	22,4	21,4	23,2	23,3	+0,4
Autres provinces et territoires	12,1	13,8	13,0	13,0	12,7	-2,4
Genre						
Hommes	260,2	280,7	295,4	279,7	293,0	+4,7
Femmes	63,4	74,1	77,1	75,2	82,6	+9,8
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	15,5	18,8	20,4	16,2	17,6	+8,5
25 à 44 ans	92,8	98,0	102,1	94,2	98,5	+4,6
45 à 54 ans	77,2	81,8	82,7	82,5	85,3	+3,3
55 ans et plus	138,1	156,2	167,4	162,0	174,2	+7,5
Canada	323,6	354,8	372,5	354,9	375,6	+5,8

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. 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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.11 : Prestations spéciales

Annexe 2.11.1 : Prestations spéciales : nouvelles demandes établies

Province ou territoire	Total de 2020-21 ^{1,2}	Total de 2021-22 ²	Total de 2022-23 ²	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	13 120	14 190	14 930	14 805	15 185	+2,6
Île-du-Prince-Édouard	6 050	6 830	6 500	6 607	6 501	-1,6
Nouvelle-Écosse	24 980	28 520	26 110	27 148	27 004	-0,5
Nouveau-Brunswick	30 050	33 060	31 670	31 207	30 255	-3,1
Québec	139 530	147 550	134 150	137 411	138 445	+0,8
Ontario	243 530	255 620	241 440	247 458	255 244	+3,1
Manitoba	24 190	25 050	22 630	24 092	24 923	+3,4
Saskatchewan	18 260	18 730	17 730	18 087	18 240	+0,8
Alberta	76 610	74 480	70 180	74 990	78 359	+4,5
Colombie-Britannique	92 670	98 350	90 320	91 877	95 356	+3,8
Yukon	880	940	870	855	904	+5,7
Territoires du Nord-Ouest	720	690	720	728	719	-1,2
Nunavut	670	610	570	492	445	-9,6
Genre						
Hommes	254 480	272 760	252 090	265 506	272 838	+2,8
Femmes	416 780	431 860	405 730	410 251	418 742	+2,1
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	60 350	52 740	42 540	40 466	38 361	-5,2
25 à 44 ans	381 580	422 600	392 190	406 586	422 811	+4,0
45 à 54 ans	97 570	101 030	93 370	94 318	94 436	+0,1
55 ans et plus	131 760	128 250	129 720	134 387	135 972	+1,2
Situation d'emploi						
Employés	670 420	703 510	656 820	674 485	690 094	+2,3
Travailleurs autonomes	840	1 110	1 000	1 272	1 486	+16,8
Canada	671 260	704 620	657 820	675 757	691 580	+2,3

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations spéciales de l'assurance-emploi a été versé.

¹ Les 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 Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.11.2 : Prestations spéciales¹ : taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Province ou territoire	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	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	506	533	543	487	471	511	529	552	+4,3
Île-du-Prince-Édouard	508	538	546	509	485	504	532	555	+4,2
Nouvelle-Écosse	500	535	544	485	472	496	529	551	+4,2
Nouveau-Brunswick	496	534	540	502	483	505	531	552	+4,0
Québec	495	533	542	481	489	508	531	552	+4,0
Ontario	522	542	558	515	522	537	560	583	+4,1
Manitoba	493	535	546	491	492	500	533	551	+3,3
Saskatchewan	513	542	555	516	509	528	548	569	+3,8
Alberta	527	545	559	521	528	537	555	573	+3,2
Colombie-Britannique	519	542	556	515	525	540	564	586	+3,9
Yukon	550	564	579	587	557	609	611	629	+3,0
Territoires du Nord-Ouest	555	569	586	525	587	597	612	631	+3,1
Nunavut	513	565	575	515	590	569	618	637	+3,2
Genre									
Hommes	549	548	561	530	543	560	581	603	+3,7
Femmes	507	532	548	484	483	503	527	549	+4,1
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	417	516	522	430	408	426	461	482	+4,8
25 à 44 ans	525	545	559	517	528	545	568	589	+3,7
45 à 54 ans	513	540	552	510	514	529	551	573	+4,0
55 ans et plus	497	534	547	490	482	500	521	541	+4,0
Situation d'emploi									
Employés	518	539	553	503	508	526	549	571	+4,0
Travailleurs autonomes	418	525	517	392	397	381	405	442	+9,0
Canada	518	539	553	503	508	525	549	571	+4,0

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

¹ Ne comprend pas les prestations parentales prolongées, qui sont versées à un taux de prestations plus faible.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.11.3 : Prestations spéciales : montants versés (en millions de dollars)

Région	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	111,5	132,1	119,8	145,1	156,1	+7,6
Île-du-Prince-Édouard	46,0	56,7	52,5	54,6	56,4	+3,2
Nouvelle-Écosse	216,3	260,6	232,2	261,6	279,7	+6,9
Nouveau-Brunswick	217,7	249,0	232,8	254,1	268,5	+5,7
Québec	592,8	749,4	628,4	815,4	891,2	+9,3
Ontario	2 931,7	3 341,8	3 133,4	3 419,7	3 680,4	+7,6
Manitoba	279,2	324,1	285,3	304,7	328,3	+7,7
Saskatchewan	245,8	280,7	249,7	259,4	271,4	+4,6
Alberta	971,0	1 076,8	980,0	1 058,8	1 148,7	+8,5
Colombie-Britannique	1 013,1	1 189,2	1 069,6	1 173,1	1 280,4	+9,2
Territoires	30,7	37,4	33,8	31,8	26,0	-18,3
Genre						
Hommes	1 296,0	1 518,9	1 408,6	1 758,6	1 905,9	+8,4
Femmes	5 359,7	6 178,7	5 608,9	6 019,7	6 489,2	+7,8
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	422,4	516,8	360,5	371,7	372,8	+0,3
25 à 44 ans	5 081,1	5 840,5	5 469,2	5 820,9	6 295,6	+8,2
45 à 54 ans	487,8	597,3	520,3	666,1	717,0	+7,6
55 ans et plus	664,5	743,0	667,5	919,6	1 009,7	+9,8
Situation d'emploi						
Employés	6 643,1	7 678,9	7 003,8	7 761,3	8 375,1	+7,9
Travailleurs autonomes	12,6	18,7	13,7	17,0	19,9	+17,4
Canada	6 655,7	7 697,6	7 017,5	7 778,3	8 395,1	+7,9

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

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats sur les demandes de prestations de maternité, parentales et de maladie reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25, tandis que les résultats sur les demandes de prestations de compassion, pour proches aidants d'adultes et d'enfants reposent sur 100 % des données pour 2020-21 à 2024-25.

Annexe 2.12 : Prestations spéciales (selon la région de l'assurance-emploi)

Annexe 2.12.1 : Prestations spéciales (selon la région de l'assurance-emploi) : nouvelles demandes établies

Région de l'assurance-emploi	Total de 2020-21 ^{1,2}	Total de 2021-22 ²	Total de 2022-23 ²	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador						
St. John's	5 180	5 280	5 400	5 379	5 556	+3,3
Terre-Neuve-Labrador	7 940	8 910	9 530	9 426	9 629	+2,2
Île-du-Prince-Édouard						
Charlottetown	2 200	2 300	1 930	1 966	1 935	-1,6
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	3 850	4 530	4 570	4 641	4 566	-1,6
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	6 840	8 150	7 930	8 121	8 172	+0,6
Ouest de la Nouvelle-Écosse	9 770	10 730	9 790	10 349	9 952	-3,8
Halifax	8 370	9 640	8 390	8 678	8 880	+2,3
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	11 700	12 740	11 930	11 725	11 680	-0,4
Madawaska-Charlotte	4 250	5 030	4 260	4 242	4 048	-4,6
Restigouche-Albert	14 100	15 290	15 480	15 240	14 527	-4,7
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	3 760	4 340	4 810	5 347	5 390	+0,8
Québec	13 210	13 000	11 730	12 037	12 263	+1,9
Trois-Rivières	3 680	4 120	3 400	3 413	3 293	-3,5
Centre-sud du Québec	4 700	4 110	3 660	3 587	3 487	-2,8
Sherbrooke	3 630	4 080	3 270	3 343	3 307	-1,1
Montréal	11 400	11 230	10 250	10 850	10 881	+0,3
Montréal	49 750	49 990	45 540	47 033	48 266	+2,6
Centre du Québec	24 070	28 340	24 990	25 457	25 548	+0,4
Nord-ouest du Québec	4 680	5 740	5 120	5 251	5 319	+1,3
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	13 050	13 830	12 920	12 800	12 444	-2,8
Hull	3 520	4 260	3 740	4 054	4 081	+0,7
Chicoutimi-Jonquière	4 080	4 510	4 720	4 239	4 166	-1,7
Ontario						
Ottawa	16 500	19 110	17 270	18 721	19 449	+3,9
Est de l'Ontario	8 970	10 020	9 040	9 215	9 496	+3,0
Kingston	2 770	2 760	2 860	2 838	2 850	+0,4
Centre de l'Ontario	23 370	24 410	22 220	22 311	22 898	+2,6
Oshawa	7 720	8 900	8 450	8 763	8 875	+1,3
Toronto	95 190	95 740	91 270	94 138	96 823	+2,9
Hamilton	14 450	14 950	14 820	14 276	14 536	+1,8
St. Catharines	8 460	8 400	8 100	8 278	8 593	+3,8
London	9 010	10 310	9 490	9 766	10 204	+4,5
Niagara	6 440	6 730	6 290	6 614	6 965	+5,3
Windsor	7 300	7 490	6 890	6 420	7 360	+14,6
Kitchener	10 410	11 190	10 430	11 136	11 746	+5,5
Huron	6 830	7 300	6 890	7 036	6 717	-4,5
Centre-sud de l'Ontario	10 460	10 860	11 770	11 985	12 353	+3,1
Sudbury	3 910	4 320	3 430	3 534	3 695	+4,6
Thunder Bay	2 400	2 370	2 460	2 429	2 443	+0,6
Nord de l'Ontario	9 340	10 760	9 760	9 998	10 241	+2,4
Manitoba						
Winnipeg	15 490	15 760	14 400	14 887	15 410	+3,5
Sud du Manitoba	6 800	7 100	6 520	7 272	7 505	+3,2
Nord du Manitoba	1 900	2 190	1 710	1 933	2 008	+3,9
Saskatchewan						
Regina	4 480	4 360	4 480	4 468	4 444	-0,5
Saskatoon	5 660	5 710	5 500	5 425	5 532	+2,0
Sud de la Saskatchewan	4 340	4 720	4 080	4 293	4 451	+3,7
Nord de la Saskatchewan	3 780	3 940	3 670	3 901	3 813	-2,3

Alberta						
Calgary	25 790	25 380	23 980	25 822	27 400	+6,1
Edmonton	26 750	25 880	24 530	26 872	28 084	+4,5
Nord de l'Alberta	5 060	5 020	4 720	4 807	4 710	-2,0
Sud de l'Alberta	19 010	18 200	16 950	17 489	18 165	+3,9
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	14 940	15 870	15 050	14 636	15 113	+3,3
Abbotsford	5 460	6 010	5 200	5 692	5 719	+0,5
Vancouver	45 680	48 550	44 460	45 681	47 640	+4,3
Victoria	6 510	7 640	6 180	6 518	7 028	+7,8
Sud côtier de la Colombie-Britannique	13 240	13 140	12 630	12 660	13 079	+3,3
Nord de la Colombie-Britannique	6 840	7 140	6 800	6 690	6 777	+1,3
Territoires						
Whitehorse	760	750	770	699	757	+8,3
Yukon (excluant Whitehorse)	120	190	100	156	147	-5,8
Yellowknife	360	380	350	410	414	+1,0
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	360	310	370	318	305	-4,1
Iqaluit	190	190	200	148	136	-8,1
Nunavut (excluant Iqaluit)	480	420	370	344	309	-10,2
Canada	671 260	704 620	657 820	675 757	691 580	+2,3

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations spéciales de l'assurance-emploi a été versé.

¹ Les 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 Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.12.2 : Prestations spéciales (selon la région de l'assurance-emploi)¹ : taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Région de l'assurance-emploi	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	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador									
St. John's	515	532	547	481	479	511	533	559	+4,9
Terre-Neuve-Labrador	498	533	540	490	467	511	528	548	+3,9
Île-du-Prince-Édouard									
Charlottetown	507	533	542	449	485	478	520	548	+5,4
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	510	541	549	525	486	514	537	557	+3,7
Nouvelle-Écosse									
Est de la Nouvelle-Écosse	524	539	546	507	487	509	545	561	+2,8
Ouest de la Nouvelle-Écosse	487	530	538	461	470	472	504	533	+5,8
Halifax	500	537	548	486	464	512	543	562	+3,5
Nouveau-Brunswick									
Fredericton-Moncton-Saint-John	487	532	542	478	483	503	529	551	+4,0
Madawaska-Charlotte	505	529	537	469	463	485	515	537	+4,3
Restigouche-Albert	508	537	540	521	490	512	537	558	+3,9
Québec									
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	459	532	537	514	499	510	532	552	+3,7
Québec	504	534	544	488	484	511	534	554	+3,7
Trois-Rivières	556	528	538	461	482	496	519	544	+4,9
Centre-sud du Québec	513	532	545	465	476	504	537	556	+3,6
Sherbrooke	448	531	542	473	499	515	520	546	+5,0
Montréal	505	535	540	470	482	504	532	550	+3,4
Montréal	499	532	542	482	492	510	534	555	+4,0
Centre du Québec	483	531	541	467	486	502	524	546	+4,1
Nord-ouest du Québec	428	531	546	502	478	503	530	550	+3,8
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	472	535	543	487	503	508	526	548	+4,3
Hull	509	536	548	512	511	518	546	570	+4,5
Chicoutimi-Jonquière	533	534	541	480	487	515	535	555	+3,7
Ontario									
Ottawa	541	545	565	530	551	566	584	604	+3,4
Est de l'Ontario	521	538	554	502	512	518	546	570	+4,4
Kingston	519	533	552	518	524	537	556	579	+4,2
Centre de l'Ontario	508	539	555	502	505	523	546	570	+4,3
Oshawa	521	542	558	536	525	555	573	595	+3,9
Toronto	525	543	560	520	529	540	566	588	+4,0
Hamilton	537	544	562	511	527	541	563	587	+4,2
St. Catharines	509	536	555	489	491	514	536	561	+4,8
London	515	541	555	511	506	530	546	574	+5,2
Niagara	513	541	555	504	511	527	548	574	+4,9
Windsor	505	541	557	516	515	521	539	572	+6,1
Kitchener	531	541	559	519	518	543	566	589	+4,0
Huron	487	542	553	502	527	525	546	567	+3,8
Centre-sud de l'Ontario	519	544	557	523	528	535	562	586	+4,2
Sudbury	526	544	563	509	508	527	560	582	+3,9
Thunder Bay	502	543	565	542	535	550	561	583	+4,0
Nord de l'Ontario	519	541	554	506	504	535	553	576	+4,2
Manitoba									
Winnipeg	499	533	545	500	482	500	532	551	+3,5
Sud du Manitoba	480	538	544	482	502	492	535	552	+3,2
Nord du Manitoba	489	535	556	465	535	531	535	550	+2,9
Saskatchewan									
Regina	520	548	558	538	510	544	555	572	+3,0
Saskatoon	520	539	554	516	494	517	546	569	+4,3

Sud de la Saskatchewan	495	541	556	485	516	521	542	561	+3,5
Nord de la Saskatchewan	512	540	552	526	524	534	548	573	+4,7
Alberta									
Calgary	531	544	559	512	534	536	555	574	+3,3
Edmonton	532	546	560	528	526	543	558	575	+3,2
Nord de l'Alberta	535	552	563	541	551	550	578	593	+2,7
Sud de l'Alberta	512	543	559	513	514	528	545	562	+3,1
Colombie-Britannique									
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	506	542	552	499	516	530	558	579	+3,7
Abbotsford	487	536	545	504	481	502	528	551	+4,3
Vancouver	524	544	558	523	535	550	570	593	+4,0
Victoria	535	543	560	530	547	549	576	600	+4,1
Sud côtier de la Colombie-Britannique	506	540	552	506	503	535	559	580	+3,8
Nord de la Colombie-Britannique	533	547	559	518	537	533	571	590	+3,3
Territoires									
Whitehorse	546	564	579	586	549	613	611	630	+3,1
Yukon (excluant Whitehorse)	573	568	578	595	592	584	612	625	+2,1
Yellowknife	540	573	588	537	593	594	616	632	+2,7
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	562	563	584	517	578	599	608	629	+3,5
Iqaluit	526	572	595	595	631	596	643	668	+3,9
Nunavut (excluant Iqaluit)	507	563	568	501	559	557	608	624	+2,7
Canada	518	539	553	503	508	525	549	571	+4,0

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

¹ Ne comprend pas les prestations parentales prolongées, qui sont versées à un taux de prestations plus faible.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.12.3 : Prestations spéciales (selon la région de l'assurance-emploi)¹ : montants versés (en millions de dollars)

Région de l'assurance-emploi	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2023-24	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador						
St. John's	50,0	58,2	50,6	62,5	66,9	+7,0
Terre-Neuve-Labrador	60,8	73,0	68,7	82,5	89,1	+8,1
Île-du-Prince-Édouard						
Charlottetown	18,0	26,3	18,8	19,7	20,8	+5,6
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	27,8	30,4	33,7	34,8	35,4	+1,8
Nouvelle-Écosse						
Est de la Nouvelle-Écosse	48,2	60,1	57,9	63,1	66,7	+5,7
Ouest de la Nouvelle-Écosse	80,2	97,2	80,8	91,5	95,9	+4,8
Halifax	87,7	103,9	93,5	106,7	116,7	+9,4
Nouveau-Brunswick						
Fredericton-Moncton-Saint-John	101,3	120,6	106,6	117,9	128,0	+8,6
Madawaska-Charlotte	29,4	36,7	33,3	34,5	36,5	+5,8
Restigouche-Albert	86,5	91,6	91,8	101,4	103,8	+2,4
Québec						
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	17,9	20,8	19,1	27,2	28,8	+5,7
Québec	56,4	65,9	54,0	70,5	77,4	+9,9
Trois-Rivières	15,7	19,7	14,5	18,7	20,6	+10,4
Centre-sud du Québec	18,1	20,5	16,7	20,5	21,9	+6,6
Sherbrooke	15,3	21,4	15,0	19,1	20,2	+5,6
Montréal	46,9	59,8	49,2	66,4	73,5	+10,7
Montréal	209,7	261,1	216,9	289,6	321,6	+11,1
Centre du Québec	103,5	137,3	118,5	150,2	165,5	+10,1
Nord-ouest du Québec	21,0	33,6	26,8	33,8	36,5	+7,8
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	54,8	65,2	58,2	70,7	74,2	+5,0
Hull	17,4	22,4	20,3	27,0	28,6	+5,8
Chicoutimi-Jonquière	16,6	21,8	20,6	23,8	25,3	+6,4
Ontario						
Ottawa	219,9	259,9	241,3	272,2	296,1	+8,8
Est de l'Ontario	98,6	113,3	102,1	110,3	121,7	+10,4
Kingston	35,7	34,8	35,0	37,2	39,7	+6,7
Centre de l'Ontario	263,1	309,3	276,0	289,2	307,4	+6,3
Oshawa	92,3	113,1	116,6	127,7	132,8	+4,0
Toronto	1 230,5	1 357,4	1 288,2	1 406,8	1 507,3	+7,1
Hamilton	171,1	201,2	186,9	198,8	212,3	+6,8
St. Catharines	81,4	99,7	92,7	99,7	110,0	+10,4
London	101,3	127,0	113,0	125,2	137,0	+9,4
Niagara	72,5	77,2	76,1	83,1	90,4	+8,8
Windsor	67,4	83,7	71,6	76,1	86,9	+14,2
Kitchener	132,7	139,6	137,8	150,7	166,8	+10,7
Huron	72,2	82,1	74,6	78,5	80,7	+2,8
Centre-sud de l'Ontario	123,1	142,9	143,2	164,8	175,8	+6,7
Sudbury	38,0	49,8	38,7	41,8	45,4	+8,7
Thunder Bay	25,0	27,8	25,4	29,6	31,8	+7,5
Nord de l'Ontario	97,4	115,2	105,7	119,1	128,3	+7,7
Manitoba						
Winnipeg	175,2	203,1	181,5	188,3	202,2	+7,4
Sud du Manitoba	80,1	93,8	80,3	90,9	98,9	+8,8
Nord du Manitoba	23,0	26,7	22,5	24,9	26,7	+7,1
Saskatchewan						
Regina	61,5	65,7	62,3	62,8	64,1	+2,0
Saskatoon	75,9	86,3	75,9	77,8	82,8	+6,5
Sud de la Saskatchewan	59,5	69,7	61,2	63,1	66,5	+5,4
Nord de la Saskatchewan	47,6	58,2	51,0	55,3	57,4	+3,8
Alberta						

Calgary	345,6	389,0	356,7	381,0	416,0	+9,2
Edmonton	333,5	373,2	337,1	369,4	407,0	+10,2
Nord de l'Alberta	68,1	65,6	68,7	68,2	69,5	+1,9
Sud de l'Alberta	221,1	246,9	216,1	238,2	254,3	+6,7
Colombie-Britannique						
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	141,1	176,0	154,8	169,2	185,8	+9,8
Abbotsford	52,8	65,1	56,3	64,5	71,7	+11,1
Vancouver	548,4	621,7	569,6	624,3	678,8	+8,7
Victoria	69,0	89,8	78,2	84,1	92,3	+9,8
Sud côtier de la Colombie-Britannique	125,7	150,4	132,7	145,8	160,8	+10,3
Nord de la Colombie-Britannique	74,7	85,9	76,1	83,6	89,4	+7,0
Territoires						
Whitehorse	9,5	11,9	11,0	10,7	12,0	+12,1
Yukon (excluant Whitehorse)	2,4	2,5	1,2	2,0	2,2	+8,6
Yellowknife	5,3	6,8	6,8	6,7	7,0	+4,7
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	5,2	6,0	6,0	4,6	5,1	+10,5
Iqaluit	3,1	3,0	4,0	2,5	2,3	-7,5
Nunavut (excluant Iqaluit)	5,2	7,4	4,6	5,2	5,3	+2,8
Canada	6 638,6	7 686,3	7 004,4	7 766,1	8 382,4	+7,9

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

¹ Les montants totaux versés en prestations spéciales selon la région de l'assurance-emploi ne correspondent pas à ceux de l'annexe 2.11.3.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats sur les demandes de prestations de maternité, parentales et de maladie reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25, tandis que les résultats sur les demandes de prestations de compassion, pour proches aidants d'adultes et d'enfants reposent sur 100 % des données pour 2020-21 à 2024-25.

Annexe 2.13 : Entreprises et prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi (selon l'industrie)

Annexe 2.13.1 : Entreprises et prestations régulières et spéciales de l'assurance-emploi (selon l'industrie)

Industrie	Nombre d'entreprises 2023	Distribution des entreprises (%) 2023	Effectif des entreprises ¹ 2023	Distribution de l'effectif des entreprises (%) 2023	Nombre de prestataires ayant reçu des prestations régulières de l'assurance-emploi ² 2023	Distribution des prestataires ayant reçu des prestations régulières de l'assurance-emploi (%) 2023	Nombre de prestataires ayant reçu des prestations spéciales de l'assurance-emploi ² 2023	Distribution des prestataires ayant reçu des prestations spéciales de l'assurance-emploi (%) 2023
Industries productrices de biens	279 374	21,2	4 052 352	19,2	598 846	36,9	187 678	20,2
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	52 499	4,0	356 137	1,7	57 298	3,5	16 608	1,8
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	7 271	0,6	236 600	1,1	26 348	1,6	8 073	0,9
Services publics	859	0,1	118 807	0,6	4 285	0,3	3 646	0,4
Construction	168 057	12,7	1 486 524	7,0	354 605	21,9	68 988	7,4
Fabrication	50 688	3,8	1 854 284	8,8	156 310	9,6	90 364	9,7
Industries productrices de services	930 269	70,5	16 801 338	79,5	961 598	59,3	717 017	77,1
Commerce de gros et de détail	148 964	11,3	3 263 320	15,4	128 275	7,9	124 305	13,4
Transport et entreposage	91 399	6,9	992 819	4,7	75 285	4,6	43 996	4,7
Finance, assurances, services immobiliers et de location	89 505	6,8	1 179 763	5,6	38 904	2,4	45 477	4,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	169 132	12,8	1 445 879	6,8	90 377	5,6	49 376	5,3
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ³	60 666	4,6	1 247 106	5,9	114 957	7,1	56 334	6,1
Services d'enseignement	15 672	1,2	1 533 859	7,3	198 813	12,3	54 047	5,8
Soins de santé et assistance sociale	127 008	9,6	2 001 871	9,5	62 544	3,9	136 187	14,6
Information, culture et loisirs ⁴	33 199	2,5	723 999	3,4	55 615	3,4	21 460	2,3
Services d'hébergement et de restauration	81 139	6,2	1 525 660	7,2	73 975	4,6	50 640	5,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	108 427	8,2	758 507	3,6	42 622	2,6	32 701	3,5
Administrations publiques	5 158	0,4	2 128 555	10,1	80 230	4,9	102 493	11,0
Industries non classées⁵	109 470	8,3	279 815	1,3	60 931	3,8	25 523	2,7
Canada	1 319 113	100,0	21 133 505	100,0	1 621 374	100,0	930 218	100,0

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis.

¹ 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 personnes 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 travailleur est codé comme 0,5 employé dans le cas de la première entreprise et 0,5 dans le cas 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 2023.

³ 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.

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.

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

Annexe 2.14 : Prestations de maternité

Annexe 2.14.1 : Prestations de maternité¹ : nouvelles demandes établies

Province ou territoire	Total de 2020-21 ³	Total de 2021-22 ³	Total de 2022-23 ³	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	2 520	2 140	2 160	2 175	2 232	+2,6
Île-du-Prince-Édouard	1 100	1 170	1 020	1 005	983	-2,2
Nouvelle-Écosse	5 040	5 510	5 070	5 225	5 231	+0,1
Nouveau-Brunswick	4 080	4 600	4 080	4 112	4 267	+3,8
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	82 260	89 190	86 700	88 966	90 963	+2,2
Manitoba	8 600	9 000	7 960	8 134	8 450	+3,9
Saskatchewan	7 680	7 860	7 300	7 261	7 165	-1,3
Alberta	28 190	29 080	28 390	28 518	29 692	+4,1
Colombie-Britannique	26 400	27 310	26 980	27 029	28 784	+6,5
Yukon	340	410	280	290	333	+14,8
Territoires du Nord-Ouest	430	380	330	279	293	+5,0
Nunavut	270	260	260	197	169	-14,2
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	12 730	11 430	11 740	10 444	9 880	-5,4
25 à 29 ans	43 360	43 140	40 810	41 777	42 305	+1,3
30 à 34 ans	67 760	75 500	71 720	72 982	76 153	+4,3
35 à 39 ans	36 080	38 920	38 320	39 937	41 866	+4,8
40 ans et plus	6 980	7 920	7 940	8 051	8 358	+3,8
Canada	166 910	176 910	170 530	173 191	178 562	+3,1

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, le Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

³ Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.14.2 : Prestations de maternité : durée réelle moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	14,5	14,3	14,4	14,5	14,5	-0,5
Île-du-Prince-Édouard	14,5	14,6	14,6	14,6 ^R	14,6	+0,2
Nouvelle-Écosse	14,7	14,5	14,6	14,6	14,6	-0,2
Nouveau-Brunswick	14,6	14,5	14,6	14,6	14,6	0,0
Québec ¹	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	14,7	14,4	14,6	14,7	14,6	-0,1
Manitoba	14,7	14,6	14,6	14,7	14,7	-0,1
Saskatchewan	14,7	14,6	14,6	14,7	14,6	-0,1
Alberta	14,7	14,5	14,6	14,6	14,6	-0,2
Colombie-Britannique	14,7	14,6	14,7	14,7	14,7	-0,1
Yukon	14,6	14,5	14,7	14,5	14,7	+1,5
Territoires du Nord-Ouest	14,5	14,4	14,6	14,6	14,6	0,0
Nunavut	14,3	14,1	14,2	14,2 ^R	14,3	+1,0
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	14,6	14,2	14,4	14,6	14,5	-0,2
25 à 29 ans	14,7	14,5	14,6	14,6	14,6	-0,2
30 à 34 ans	14,7	14,6	14,7	14,7	14,7	-0,1
35 à 39 ans	14,7	14,4	14,6	14,7	14,6	-0,1
40 ans et plus	14,6	14,5	14,6	14,6	14,6	+0,1
Canada	14,7	14,5	14,6	14,7	14,6	-0,1

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

¹ Depuis janvier 2006, le 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 résultats reposent sur 100 % des données.

Annexe 2.14.3 : Prestations de maternité : taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Province ou territoire	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	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	495	545	553	557	490	545	554	577	+4,2
Île-du-Prince-Édouard	496	545	556	447	514	528	547	570	+4,3
Nouvelle-Écosse	478	540	553	508	498	504	549	571	+4,1
Nouveau-Brunswick	485	538	548	473	497	528	536	560	+4,6
Québec ¹	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	515	553	563	526	542	546	572	593	+3,7
Manitoba	474	542	550	483	498	494	527	542	+2,9
Saskatchewan	499	550	558	516	526	529	548	567	+3,4
Alberta	519	552	561	532	535	537	551	564	+2,5
Colombie-Britannique	510	552	561	521	531	549	571	591	+3,6
Yukon	539	573	582	578	588	607	618	639	+3,3
Territoires du Nord-Ouest	556	574	577	553	601	591	622	628	+1,1
Nunavut	508	571	570	456	638	605	614	626	+1,9
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	405	520	525	409	398	408	438	457	+4,5
25 à 29 ans	489	543	550	498	500	512	534	551	+3,2
30 à 34 ans	525	558	567	541	552	561	580	599	+3,2
35 à 39 ans	530	560	571	538	567	568	592	611	+3,3
40 ans et plus	522	556	570	540	547	567	584	607	+4,0
Canada	510	551	561	521	533	541	563	583	+3,5

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 Depuis janvier 2006, le Québec administre ses propres prestations de maternité dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.14.4 : Prestations de maternité : montants versés (en millions de dollars)

Province ou territoire	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	17,2	19,2	16,7	17,6	18,6	+6,0
Île-du-Prince-Édouard	8,2	9,7	8,1	7,9	8,2	+3,0
Nouvelle-Écosse	36,8	45,3	38,0	41,9	43,2	+3,0
Nouveau-Brunswick	30,3	36,1	33,2	31,4	35,1	+11,7
Québec ¹	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	657,4	743,1	697,3	737,8	785,6	+6,5
Manitoba	66,6	70,4	60,6	62,6	66,8	+6,7
Saskatchewan	59,7	65,8	56,0	57,9	59,2	+2,3
Alberta	227,9	245,3	222,7	227,2	243,9	+7,3
Colombie-Britannique	212,6	230,8	216,2	221,8	248,0	+11,8
Yukon	2,9	3,3	2,5	2,6	3,1	+21,3
Territoires du Nord-Ouest	3,0	3,6	2,8	2,6	2,7	+5,9
Nunavut	2,0	2,1	2,2	1,7	1,6	-5,4
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	83,3	90,7	71,2	67,7	66,8	-1,4
25 à 29 ans	337,8	363,2	309,6	323,2	341,5	+5,7
30 à 34 ans	552,7	634,5	590,6	613,6	662,4	+8,0
35 à 39 ans	294,2	323,0	318,8	341,0	371,2	+8,9
40 ans et plus	56,7	63,3	66,1	67,5	74,1	+9,8
Canada	1 324,7	1 474,7	1 356,3	1 413,0	1 516,0	+7,3

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. 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 Depuis janvier 2006, le 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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.15 : Prestations parentales (parents biologiques et adoptifs)

Annexe 2.15.1 : Prestations parentales (parents biologiques et adoptifs) : nouvelles demandes établies

Type de prestations ¹	Total de 2020-21 ³	Total de 2021-22 ³	Total de 2022-23 ³	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Parentales standards	174 330	195 960	193 400	200 350	208 318	+4,0
Parentales prolongées	38 770	45 940	42 740	43 655	48 199	+10,4
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	2 780	2 540	2 880	2 748	2 867	+4,3
Île-du-Prince-Édouard	1 370	1 690	1 350	1 355	1 383	+2,1
Nouvelle-Écosse	6 660	7 750	7 500	7 662	7 745	+1,1
Nouveau-Brunswick	5 210	6 180	5 720	5 797	6 134	+5,8
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	106 680	123 250	121 910	126 387	132 148	+4,6
Manitoba	10 960	11 990	11 170	11 669	12 100	+3,7
Saskatchewan	9 070	9 750	9 090	9 786	10 017	+2,4
Alberta	34 920	38 340	37 420	38 471	40 915	+6,4
Colombie-Britannique	34 110	39 020	37 840	39 017	42 040	+7,7
Yukon	440	580	490	432	502	+16,2
Territoires du Nord-Ouest	490	420	410	400	414	+3,5
Nunavut	410	390	360	281	252	-10,3
Genre						
Hommes	50 100	68 350	69 270	74 540	81 989	+10,0
Femmes	163 000	173 550	166 870	169 465	174 528	+3,0
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	13 270	12 670	12 920	11 781	11 215	-4,8
25 à 29 ans	49 760	52 240	49 980	51 263	52 720	+2,8
30 à 34 ans	84 740	99 840	96 580	99 527	105 881	+6,4
35 à 39 ans	51 000	58 160	58 590	62 177	66 574	+7,1
40 ans et plus	14 330	18 990	18 070	19 257	20 127	+4,5
Canada	213 100	241 900	236 140	244 005	256 517	+5,1

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales de l'assurance-emploi a été versé. Les demandes pour lesquelles les prestations parentales sont partagées entre 2 parents sont considérées comme 2 demandes distinctes.

¹ Depuis le 3 décembre 2017, les parents peuvent choisir entre recevoir des prestations parentales standards ou prolongées.

² Depuis janvier 2006, le Québec administre ses propres prestations parentales dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

³ Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.15.2 : Prestations parentales (parents biologiques et adoptifs) : montants versés (en millions de dollars)

Type de prestations ¹	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Parentales standards	2 612,5	2 939,4	2 793,6	2 840,5	3 058,3	+7,7
Parentales prolongées	565,3	650,5	706,0	648,2	686,1	+5,9
Province ou territoire						
Terre-Neuve-et-Labrador	39,3	45,3	44,1	43,7	44,5	+1,8
Île-du-Prince-Édouard	16,0	21,7	21,7	18,7	20,4	+9,1
Nouvelle-Écosse	89,0	106,4	108,2	102,7	110,6	+7,7
Nouveau-Brunswick	69,2	84,6	85,5	79,7	86,5	+8,5
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	1 603,6	1 787,6	1 779,7	1 806,9	1 941,7	+7,5
Manitoba	150,3	178,5	166,4	157,9	168,1	+6,5
Saskatchewan	145,2	163,1	148,1	143,6	148,9	+3,7
Alberta	551,8	598,6	569,7	562,4	605,0	+7,6
Colombie-Britannique	496,2	581,6	555,5	556,1	600,8	+8,0
Yukon	5,9	8,0	7,4	6,6	7,3	+10,1
Territoires du Nord-Ouest	6,0	7,6	8,1	5,8	6,3	+8,1
Nunavut	5,3	7,0	5,3	4,5	4,4	-1,9
Genre						
Hommes	359,2	411,0	441,8	464,7	512,8	+10,4
Femmes	2 818,6	3 179,0	3 057,8	3 024,0	3 231,6	+6,9
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	171,8	222,1	170,9	159,4	158,0	-0,8
25 à 29 ans	756,1	868,1	773,8	756,8	801,3	+5,9
30 à 34 ans	1 319,4	1 484,3	1 490,2	1 470,5	1 590,0	+8,1
35 à 39 ans	740,7	814,6	839,7	869,6	944,9	+8,7
40 ans et plus	189,8	200,9	225,0	232,4	250,3	+7,7
Canada	3 177,8	3 589,9	3 499,6	3 488,7	3 744,5	+7,3

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. 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 peuvent choisir entre recevoir des prestations parentales standards ou prolongées.

² Depuis janvier 2006, le Québec administre ses propres prestations parentales dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.15.3 : Prestations parentales standards¹ (parents biologiques et adoptifs) : nouvelles demandes établies

Province ou territoire	Total de 2020-21 ³	Total de 2021-22 ³	Total de 2022-23 ³	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	2 380	2 200	2 510	2 286	2 378	+4,0
Île-du-Prince-Édouard	1 170	1 400	1 190	1 212	1 213	+0,1
Nouvelle-Écosse	5 570	6 360	6 380	6 316	6 268	-0,8
Nouveau-Brunswick	4 420	5 360	4 820	4 936	5 148	+4,3
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	84 220	97 080	97 970	102 109	105 711	+3,5
Manitoba	9 380	9 610	9 450	9 483	9 688	+2,2
Saskatchewan	8 220	8 660	8 020	8 234	8 206	-0,3
Alberta	29 510	32 540	31 010	33 138	34 813	+5,1
Colombie-Britannique	28 410	31 710	31 070	31 836	34 065	+7,0
Yukon	290	410	390	298	349	+17,1
Territoires du Nord-Ouest	390	310	330	280	281	+0,4
Nunavut	370	320	260	222	198	-10,8
Genre						
Hommes	41 950	57 680	57 660	62 198	67 890	+9,2
Femmes	132 380	138 280	135 740	138 152	140 428	+1,6
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	10 800	10 390	10 900	9 726	9 165	-5,8
25 à 29 ans	41 670	42 360	41 260	42 585	43 217	+1,5
30 à 34 ans	69 460	81 100	79 300	82 145	86 403	+5,2
35 à 39 ans	41 070	46 820	47 540	50 417	53 410	+5,9
40 ans et plus	11 330	15 290	14 400	15 477	16 123	+4,2
Canada	174 330	195 960	193 400	200 350	208 318	+4,0

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales standards de l'assurance-emploi a été versé. Les demandes pour lesquelles les prestations parentales sont partagées entre 2 parents sont considérées comme 2 demandes distinctes.

¹ Depuis le 3 décembre 2017, les parents peuvent choisir entre recevoir des prestations parentales standards ou prolongées.

² Depuis janvier 2006, le Québec administre ses propres prestations parentales dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

³ Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.15.4: Prestations parentales standards¹ (parents biologiques et adoptifs) : durée réelle moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	29,2	27,5	27,6	27,8 ^R	26,3	-5,6
Île-du-Prince-Édouard	27,2	25,0	25,8	25,9 ^R	25,0	-3,4
Nouvelle-Écosse	27,3	25,6	25,1	24,8	24,7	-0,5
Nouveau-Brunswick	27,1	25,7	25,9	25,2 ^R	24,7	-2,1
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	27,5	25,6	25,7	25,4 ^R	24,9	-1,9
Manitoba	27,6	26,5	26,1	25,9 ^R	25,3	-2,2
Saskatchewan	28,6	27,6	27,2	26,7 ^R	26,2	-1,8
Alberta	29,2	27,1	27,2	26,7 ^R	26,0	-2,4
Colombie-Britannique	27,0	25,0	25,7	25,1 ^R	24,4	-2,5
Yukon	26,7	25,5	24,7	24,6	24,0	-2,1
Territoires du Nord-Ouest	26,7	26,2	26,1	24,7 ^R	24,6	-0,4
Nunavut	26,2	26,7	27,3	26,0 ^R	25,8	-0,6
Genre						
Hommes	12,3	10,9	11,0	10,7 ^R	10,4	-3,2
Femmes	32,8	31,9	32,3	32,3	32,2	-0,3
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	30,5	28,3	28,6	28,8 ^R	28,4	-1,3
25 à 29 ans	29,5	27,9	27,8	27,6 ^R	27,2	-1,7
30 à 34 ans	27,8	26,3	26,5	26,0 ^R	25,4	-2,2
35 à 39 ans	26,4	24,4	24,7	24,3 ^R	23,6	-2,6
40 ans et plus	23,3	19,9	21,1	20,8 ^R	20,6	-1,0
Canada	27,8	25,9	26,0	25,7^R	25,1	-2,1

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales standards de l'assurance-emploi a été versé.

¹ Depuis le 3 décembre 2017, les parents peuvent choisir entre recevoir des 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 de prestations parentales prolongées.

² Depuis janvier 2006, le Québec administre ses propres prestations parentales 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 résultats reposent sur 100 % des données.

Annexe 2.15.5 : Prestations parentales standards¹ (parents biologiques et adoptifs) : taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Province ou territoire	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	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	514	551	560	539	519	562	570	591	+3,7
Île-du-Prince-Édouard	507	551	560	468	526	550	566	590	+4,1
Nouvelle-Écosse	499	548	561	511	527	535	571	592	+3,8
Nouveau-Brunswick	497	544	557	505	524	544	560	581	+3,8
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	525	557	569	536	553	565	589	610	+3,6
Manitoba	493	548	556	502	523	520	555	571	+2,8
Saskatchewan	515	556	565	525	547	551	570	589	+3,2
Alberta	529	559	567	539	554	560	574	589	+2,8
Colombie-Britannique	522	558	567	533	563	570	589	610	+3,5
Yukon	549	571	586	582	589	615	616	640	+3,8
Territoires du Nord-Ouest	555	581	584	516	589	596	624	634	+1,6
Nunavut	508	564	575	540	629	608	621	640	+2,9
Genre									
Hommes	557	570	581	563	590	606	623	643	+3,2
Femmes	510	552	562	519	532	541	564	583	+3,3
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	417	525	530	432	421	425	460	481	+4,6
25 à 29 ans	497	547	555	509	512	531	551	568	+3,0
30 à 34 ans	533	562	571	546	565	575	594	613	+3,2
35 à 39 ans	541	564	575	549	576	585	606	626	+3,3
40 ans et plus	538	563	574	542	586	588	606	628	+3,7
Canada	521	556	567	531	552	560	582	602	+3,4

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales standards de l'assurance-emploi a été versé.

¹ Depuis le 3 décembre 2017, les parents peuvent choisir entre recevoir des prestations parentales standards ou prolongées.

² Depuis janvier 2006, le Québec administre ses propres prestations parentales 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.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.15.6 : Prestations parentales standards¹ (parents biologiques et adoptifs) : Montants versés (en millions de dollars)

Province ou territoire	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	34,4	40,2	38,4	36,8	36,7	-0,2
Île-du-Prince-Édouard	13,7	19,7	18,9	16,2	18,2	+12,2
Nouvelle-Écosse	78,1	87,8	86,1	85,4	90,6	+6,0
Nouveau-Brunswick	60,5	71,6	71,4	67,4	72,8	+8,0
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	1 271,8	1 420,5	1 385,7	1 439,6	1 559,6	+8,3
Manitoba	130,5	148,5	133,9	128,9	135,9	+5,4
Saskatchewan	128,0	142,7	125,9	122,1	124,3	+1,8
Alberta	479,0	518,1	483,4	482,8	520,2	+7,8
Colombie-Britannique	402,6	472,1	434,3	448,5	486,9	+8,6
Yukon	4,5	5,9	5,2	4,9	5,2	+6,9
Territoires du Nord-Ouest	5,0	6,4	6,4	4,4	4,3	-1,4
Nunavut	4,4	5,9	3,9	3,5	3,5	+0,4
Genre						
Hommes	312,7	355,4	381,8	404,3	444,3	+9,9
Femmes	2 299,9	2 584,0	2 411,8	2 436,3	2 614,0	+7,3
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	145,3	182,4	134,9	130,7	128,4	-1,7
25 à 29 ans	635,2	720,4	614,9	621,0	657,7	+5,9
30 à 34 ans	1 077,5	1 220,0	1 199,9	1 202,8	1 305,7	+8,6
35 à 39 ans	600,7	655,7	667,1	700,6	764,6	+9,1
40 ans et plus	153,8	160,9	176,8	185,4	201,9	+8,9
Canada	2 612,5	2 939,4	2 793,6	2 840,5	3 058,3	+7,7

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

¹ Depuis le 3 décembre 2017, les parents peuvent choisir entre recevoir des prestations parentales standards ou prolongées.

² Depuis janvier 2006, le Québec administre ses propres prestations parentales dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.15.7 : Prestations parentales prolongées¹ (parents biologiques et adoptifs) : nouvelles demandes établies

Région	Total de 2020-21 ³	Total de 2021-22 ³	Total de 2022-23 ³	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	350	320	320	462	489	+5,8
Île-du-Prince-Édouard	160	220	140	143	170	+18,9
Nouvelle-Écosse	1 160	1 500	1 190	1 346	1 477	+9,7
Nouveau-Brunswick	790	890	900	861	986	+14,5
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	22 290	25 870	23 720	24 278	26 437	+8,9
Manitoba	1 670	2 410	1 810	2 186	2 412	+10,3
Saskatchewan	1 230	1 480	1 330	1 552	1 811	+16,7
Alberta	4 590	4 990	5 790	5 333	6 102	+14,4
Colombie-Britannique	6 210	7 900	7 230	7 181	7 975	+11,1
Territoires	320	360	310	313	340	+8,6
Genre						
Hommes	8 150	10 670	11 610	12 342	14 099	+14,2
Femmes	30 620	35 270	31 130	31 313	34 100	+8,9
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	2 470	2 280	2 020	2 055	2 050	-0,2
25 à 29 ans	8 090	9 880	8 720	8 678	9 503	+9,5
30 à 34 ans	15 280	18 740	17 280	17 382	19 478	+12,1
35 à 39 ans	9 930	11 340	11 050	11 760	13 164	+11,9
40 ans et plus	3 000	3 700	3 670	3 780	4 004	+5,9
Canada	38 770	45 940	42 740	43 655	48 199	+10,4

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi a été versé. Les demandes pour lesquelles les prestations parentales sont partagées entre 2 parents sont considérées comme 2 demandes distinctes.

¹ Depuis le 3 décembre 2017, les parents peuvent choisir entre recevoir des prestations parentales standards ou prolongées.

² Depuis janvier 2006, le Québec administre ses propres prestations parentales dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

³ Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.15.8 : Prestations parentales prolongées¹ (parents biologiques et adoptifs) : durée réelle moyenne (nombre de semaines)

Région	2021-22	2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	44,6	48,8	47,1 ^R	45,7	-3,0
Île-du-Prince-Édouard	42,6	46,0	48,0 ^R	43,7	-8,9
Nouvelle-Écosse	41,5	44,4	43,3 ^R	41,6	-4,0
Nouveau-Brunswick	42,5	44,6	44,3 ^R	41,3	-6,7
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	44,7	44,9	44,6 ^R	42,5	-4,7
Manitoba	43,8	45,9	44,9 ^R	42,6	-5,2
Saskatchewan	44,9	46,9	45,7 ^R	42,5	-6,9
Alberta	47,4	48,7	46,8	44,7	-4,4
Colombie-Britannique	43,7	45,2	44,9 ^R	42,4	-5,7
Territoires	40,6	41,8	39,3 ^R	38,4	-2,2
Genre					
Hommes	14,0	14,2	13,4 ^R	12,5	-6,7
Femmes	55,1	56,3	56,5	56,3	-0,4
Catégorie d'âge					
24 ans et moins	49,8	53,3	51,9 ^R	51,5	-0,7
25 à 29 ans	48,5	50,2	49,5 ^R	47,6	-3,9
30 à 34 ans	45,0	45,9	45,8 ^R	43,5	-5,1
35 à 39 ans	42,4	42,7	42,0 ^R	39,3	-6,3
40 ans et plus	36,2	35,0	35,3 ^R	34,1	-3,4
Canada	44,6	45,5	44,9^R	42,7	-4,9

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi a été versé.

¹ Depuis le 3 décembre 2017, les parents peuvent choisir entre recevoir des 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 de prestations parentales prolongées.

² Depuis janvier 2006, le Québec administre ses propres prestations parentales 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 résultats reposent sur 100 % des données.

Annexe 2.15.9 : Prestations parentales prolongées¹ (parents biologiques et adoptifs) : taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Région	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	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	255	325	321	360	272	326	347	362	+4,5
Île-du-Prince-Édouard	295	319	336	269	348	330	335	350	+4,2
Nouvelle-Écosse	291	333	336	303	324	318	345	357	+3,6
Nouveau-Brunswick	297	336	325	298	314	326	344	358	+4,1
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	318	338	342	324	339	344	359	373	+4,0
Manitoba	281	328	338	308	307	318	333	342	+2,8
Saskatchewan	297	331	335	313	317	325	337	355	+5,4
Alberta	311	330	335	304	329	327	337	351	+4,1
Colombie-Britannique	316	337	342	324	333	346	358	374	+4,3
Territoires	332	342	342	346	383	375	383	396	+3,4
Genre									
Hommes	336	346	352	345	362	372	382	394	+3,2
Femmes	307	333	337	313	324	327	342	356	+4,2
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	247	321	321	250	259	264	277	288	+3,9
25 à 29 ans	297	330	332	301	317	315	334	349	+4,4
30 à 34 ans	320	339	342	330	340	347	358	372	+3,8
35 à 39 ans	320	339	346	330	347	353	367	381	+3,7
40 ans et plus	332	339	349	321	345	359	370	384	+3,7
Canada	313	336	340	320	333	339	353	367	+4,0

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations parentales prolongées de l'assurance-emploi a été versé.

¹ Depuis le 3 décembre 2017, les parents peuvent choisir entre recevoir des prestations parentales standards ou prolongées.

² Depuis janvier 2006, le Québec administre ses propres prestations parentales 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.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.15.10 : Prestations parentales prolongées¹ (parents biologiques et adoptifs) : Montants versés
(en millions de dollars)

Région	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	4,9	5,1	5,7	7,0	7,8	+12,2
Île-du-Prince-Édouard	2,3	2,0	2,8	2,5	2,2	-10,4
Nouvelle-Écosse	10,9	18,6	22,1	17,3	20,1	+16,0
Nouveau-Brunswick	8,7	13,0	14,0	12,3	13,6	+11,0
Québec ²	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Ontario	331,8	367,1	394,0	367,4	382,0	+4,0
Manitoba	19,8	30,0	32,4	29,0	32,3	+11,4
Saskatchewan	17,2	20,4	22,2	21,5	24,6	+14,4
Alberta	72,8	80,5	86,3	79,7	84,8	+6,4
Colombie-Britannique	93,7	109,5	121,2	107,6	113,8	+5,8
Territoires	3,3	4,4	5,3	4,1	4,9	+18,7
Genre						
Hommes	46,6	55,6	59,9	60,4	68,5	+13,4
Femmes	518,7	594,9	646,0	587,8	617,6	+5,1
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	26,6	39,6	36,0	28,7	29,6	+3,3
25 à 29 ans	120,9	147,7	158,9	135,8	143,6	+5,7
30 à 34 ans	241,9	264,3	290,3	267,7	284,3	+6,2
35 à 39 ans	139,9	158,9	172,6	169,0	180,3	+6,7
40 ans et plus	36,0	40,0	48,2	47,0	48,4	+3,0
Canada	565,3	650,5	706,0	648,2	686,1	+5,9

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

¹ Depuis le 3 décembre 2017, les parents peuvent choisir entre recevoir des prestations parentales standards ou prolongées.

² Depuis janvier 2006, le Québec administre ses propres prestations parentales dans le cadre du Régime québécois d'assurance parentale.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.16 : Prestations de maladie

Annexe 2.16.1 : Prestations de maladie : nouvelles demandes établies

Province ou territoire	Total de 2020-21 ^{1,2}	Total de 2021-22 ²	Total de 2022-23 ²	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	10 880	12 310	12 680	12 710	13 002	+2,3
Île-du-Prince-Édouard	4 770	5 460	5 330	5 438	5 305	-2,4
Nouvelle-Écosse	18 300	21 110	19 170	20 042	19 721	-1,6
Nouveau-Brunswick	25 230	28 040	26 650	26 205	24 929	-4,9
Québec	135 660	143 640	130 250	133 653	134 495	+0,6
Ontario	132 800	130 970	116 800	118 531	120 027	+1,3
Manitoba	12 990	13 170	11 300	12 478	12 851	+3,0
Saskatchewan	8 750	8 760	8 320	8 326	8 241	-1,0
Alberta	42 370	37 950	33 880	37 376	38 197	+2,2
Colombie-Britannique	57 700	60 240	53 270	54 136	54 526	+0,7
Yukon	460	330	370	416	392	-5,8
Territoires du Nord-Ouest	220	300	270	311	290	-6,8
Nunavut	220	180	190	176	170	-3,4
Genre						
Hommes	199 620	199 850	177 150	185 017	184 335	-0,4
Femmes	250 730	262 610	241 330	244 781	247 811	+1,2
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	47 750	41 740	31 290	29 972	28 273	-5,7
25 à 34 ans	98 030	108 020	91 830	95 804	96 975	+1,2
35 à 44 ans	87 500	97 710	86 500	89 729	91 397	+1,9
45 à 54 ans	90 810	92 520	85 250	85 993	85 747	-0,3
55 à 64 ans	98 840	98 040	95 440	97 376	96 319	-1,1
65 ans et plus	27 420	24 430	28 170	30 924	33 435	+8,1
Canada	450 350	462 460	418 480	429 798	432 146	+0,5

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de maladie de l'assurance-emploi a été versé.

¹ Les demandes 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).

² Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.16.2 : Prestations de maladie : durée réelle moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	2020-21	2021-22	Demandes établies avant le 18 décembre 2022, et complétées au cours de 2022-23 ¹	Demandes établies avant le 18 décembre 2022, et complétées au cours de 2023-24 ^R	Demandes établies le 18 décembre 2022 ou après, et complétées au cours de 2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 (demandes établies le 18 décembre 2022 ou après) à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	9,4	9,7	9,4	8,7	12,9 ^R	12,8	-0,9
Île-du-Prince-Édouard	8,1	8,1	7,9	7,4 ^R	10,9	9,5	-12,4
Nouvelle-Écosse	8,9	9,3	8,9	7,9 ^R	11,8 ^R	11,8	+0,2
Nouveau-Brunswick	8,3	8,4	8,3	8,0	10,9 ^R	10,4	-4,0
Québec	8,6	8,8	9,0	8,7	11,5 ^R	12,0	+4,3
Ontario	9,6	9,4	10,1	9,6	13,3 ^R	13,6	+2,3
Manitoba	9,1	8,8	9,8	9,5	12,8 ^R	13,3	+4,1
Saskatchewan	9,0	8,9	10,2	9,4	13,1 ^R	13,4	+2,1
Alberta	8,9	8,5	9,9	9,8 ^R	13,1 ^R	13,5	+3,6
Colombie-Britannique	9,7	9,9	10,4	9,8 ^R	13,3 ^R	13,7	+3,2
Yukon	10,1	10,8	10,8	10,6 ^R	13,3 ^R	14,7	+10,4
Territoires du Nord-Ouest	10,8	10,8	10,5	11,1 ^R	15,2	15,5	+2,3
Nunavut	10,2	9,5	11,5	7,1 ^R	14,3 ^R	14,2	-1,2
Genre							
Hommes	8,5	8,6	9,1	8,7	12,1 ^R	12,3	+1,7
Femmes	9,5	9,5	9,8	9,2 ^R	12,8 ^R	13,1	+2,6
Catégorie d'âge							
24 ans et moins	7,8	7,8	8,6	8,5 ^R	10,2	10,7	+4,6
25 à 34 ans	8,2	8,5	8,9	8,5 ^R	11,0	11,3	+2,7
35 à 44 ans	8,9	8,9	9,4	9,1 ^R	12,1 ^R	12,4	+2,3
45 à 54 ans	9,3	9,5	9,8	9,3	12,9 ^R	13,4	+3,6
55 à 64 ans	9,9	9,9	10,0	9,2 ^R	13,7 ^R	13,9	+1,8
65 ans et plus	10,8	10,6	10,4	9,3	14,7 ^R	14,4	-1,8
Canada	9,1	9,1	9,5	9,0	12,5^R	12,7	+2,2

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

¹ Les résultats pour 2022-23 représentent les demandes de prestations établies avant le 18 décembre 2022 et donnant droit à un maximum de 15 semaines de prestations de maladie. Les demandes de prestations établies le 18 décembre 2022 ou après et donnant droit à un maximum de 26 semaines de prestations de maladie ne sont pas prises en compte.

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 et 2021-22 et 100 % des données pour 2022-23 à 2024-25.

Annexe 2.16.3 : Prestations de maladie : taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Province ou territoire	Deuxième moitié de 2020-21 ¹	Première moitié de 2021-22 ¹	2 mois de l'automne 2021 ¹	4 derniers mois de 2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	531	538	483	468	500	523	545	+4,3
Île-du-Prince-Édouard	536	539	511	466	492	524	546	+4,2
Nouvelle-Écosse	532	537	480	455	480	515	537	+4,3
Nouveau-Brunswick	533	535	503	477	497	525	545	+3,9
Québec	533	541	481	489	507	530	551	+3,9
Ontario	536	549	498	493	508	532	555	+4,4
Manitoba	529	537	478	463	477	513	531	+3,5
Saskatchewan	534	542	507	479	501	521	543	+4,3
Alberta	539	551	504	498	509	533	550	+3,1
Colombie-Britannique	538	549	504	499	521	546	567	+3,9
Yukon	561	571	595	505	602	606	618	+2,0
Territoires du Nord-Ouest	560	589	534	567	606	599	626	+4,6
Nunavut	563	569	452	553	517	618	636	+2,9
Genre								
Hommes	545	555	523	529	544	567 ^R	587	+3,7
Femmes	527	539	467	453	478	504 ^R	526	+4,4
Catégorie d'âge								
24 ans et moins	515	520	431	403	426	460	481	+4,6
25 à 34 ans	536	544	491	488	507	533	554	+3,9
35 à 44 ans	541	552	505	508	525	552	573	+3,8
45 à 54 ans	540	551	508	509	526	548	570	+3,9
55 à 64 ans	536	548	494	488	507	529	551	+4,1
65 ans et plus	528	540	477	453	469	490	510	+4,2
Canada	535	545	493	488	506	531	552	+4,0

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

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

^R Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.16.4 : Prestations de maladie : montants versés (en millions de dollars)

Province ou territoire	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	52,8	65,0	57,0	82,0	90,8	+10,8
Île-du-Prince-Édouard	20,8	24,3	21,9	27,0	27,0	0,0
Nouvelle-Écosse	85,9	103,8	81,9	112,5	121,4	+7,9
Nouveau-Brunswick	115,0	124,4	110,7	140,0	143,7	+2,7
Québec	567,6	719,6	602,8	790,7	865,8	+9,5
Ontario	603,6	735,4	584,1	808,1	878,0	+8,7
Manitoba	56,5	69,2	52,7	78,5	87,3	+11,2
Saskatchewan	36,4	47,3	41,3	53,7	58,5	+9,0
Alberta	173,8	213,8	169,3	250,6	280,0	+11,7
Colombie-Britannique	281,8	353,7	276,8	374,7	409,1	+9,2
Yukon	2,6	2,6	2,0	3,3	3,6	+8,2
Territoires du Nord-Ouest	1,4	1,6	1,9	2,7	2,9	+6,0
Nunavut	0,9	1,1	1,0	1,5	1,5	+4,9
Genre						
Hommes	890,4	1 056,1	914,8	1 240,8	1 334,1	+7,5
Femmes	1 109,0	1 405,7	1 088,6	1 484,4	1 635,6	+10,2
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	163,2	199,9	115,6	141,4	144,6	+2,2
25 à 34 ans	409,9	542,9	403,6	543,2	594,9	+9,5
35 à 44 ans	390,6	506,6	422,3	579,3	634,2	+9,5
45 à 54 ans	418,2	519,3	441,8	589,2	636,1	+8,0
55 à 64 ans	476,6	551,7	485,2	667,4	721,0	+8,0
65 ans et plus	140,8	141,5	134,9	204,7	238,9	+16,7
Canada	1 999,3	2 461,9	2 003,4	2 725,3	2 969,7	+9,0

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

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.17 : Prestations de maladie (selon l'industrie)

Annexe 2.17.1 : Prestations de maladie (selon l'industrie) : emploi (totaux en milliers)

Industrie	Emploi (en milliers) 2019-20	Part (%) 2019-20	Emploi (en milliers) 2024-25	Part (%) 2024-25
Industries productrices de biens	3 995,0	21,0	4 210,5	20,2
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	357,6	1,9	289,5	1,4
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	263,1	1,4	295,1	1,4
Services publics	132,4	0,7	151,5	0,7
Construction	1 488,9	7,8	1 618,3	7,8
Fabrication	1 753,0	9,2	1 856,1	8,9
Industries productrices de services	15 045,9	79,0	16 617,5	79,8
Commerce de gros et de détail	2 922,1	15,3	2 943,6	14,1
Transport et entreposage	1 030,5	5,4	1 083,1	5,2
Finance, assurances, services immobiliers et de location	1 237,5	6,5	1 438,4	6,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 567,1	8,2	1 987,6	9,5
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ¹	747,1	3,9	714,6	3,4
Services d'enseignement	1 322,7	6,9	1 578,6	7,6
Soins de santé et assistance sociale	2 480,0	13,0	2 849,1	13,7
Information, culture et loisirs ²	771,4	4,1	844,6	4,1
Services d'hébergement et de restauration	1 195,9	6,3	1 154,3	5,5
Autres services (sauf les administrations publiques)	780,3	4,1	792,1	3,8
Administrations publiques	991,3	5,2	1 231,5	5,9
Canada	19 040,9	100,0	20 827,9	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 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.

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 la population active, Tableau 14-10-0022-01.

Annexe 2.17.2 : Prestations de maladie (selon l'industrie) : nouvelles demandes établies

Industrie	Nouvelles demandes 2019-20	Part (%) 2019-20	Nouvelles demandes 2024-25	Part (%) 2024-25
Industries productrices de biens	117 450	27,9	107 116	24,8
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	12 730	3,0	10 990	2,5
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	4 250	1,0	3 667	0,8
Services publics	720	0,2	630	0,1
Construction	45 550	10,8	42 532	9,8
Fabrication	54 200	12,9	49 297	11,4
Industries productrices de services	291 610	69,2	315 738	73,1
Commerce de gros et de détail	67 000	15,9	67 968	15,7
Transport et entreposage	21 850	5,2	24 328	5,6
Finance, assurances, services immobiliers et de location	12 000	2,8	12 113	2,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	12 540	3,0	14 505	3,4
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ¹	27 510	6,5	28 194	6,5
Services d'enseignement	13 070	3,1	14 871	3,4
Soins de santé et assistance sociale	52 690	12,5	66 248	15,3
Information, culture et loisirs ²	8 600	2,0	8 048	1,9
Services d'hébergement et de restauration	29 870	7,1	26 026	6,0
Autres services (sauf les administrations publiques)	17 970	4,3	18 286	4,2
Administrations publiques	28 510	6,8	35 151	8,1
Industries non classées³	12 080	2,9	9 292	2,2
Canada	421 140	100,0	432 146	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 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.

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 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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2019-20 et 100 % des données pour 2024-25.

Annexe 2.17.3 : Prestations de maladie (selon l'industrie) : montants versés (en millions de dollars)

Industrie	Montants versés (en millions de dollars) 2019-20	Part (%) 2019-20	Montants versés (en millions de dollars) 2024-25	Part (%) 2024-25
Industries productrices de biens	527,9	28,0	755,5	25,4
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	59,4	3,1	58,1	2,0
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	23,5	1,2	30,5	1,0
Services publics	3,1	0,2	5,0	0,2
Construction	205,1	10,9	319,7	10,8
Fabrication	236,8	12,5	342,3	11,5
Industries productrices de services	1 314,6	69,6	2 155,6	72,6
Commerce de gros et de détail	275,5	14,6	429,8	14,5
Transport et entreposage	114,3	6,1	189,2	6,4
Finance, assurances, services immobiliers et de location	59,0	3,1	94,2	3,2
Services professionnels, scientifiques et techniques	58,3	3,1	101,1	3,4
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ¹	129,0	6,8	202,3	6,8
Services d'enseignement	55,3	2,9	88,2	3,0
Soins de santé et assistance sociale	246,9	13,1	463,6	15,6
Information, culture et loisirs ²	35,2	1,9	52,8	1,8
Services d'hébergement et de restauration	113,3	6,0	145,0	4,9
Autres services (sauf les administrations publiques)	77,7	4,1	124,2	4,2
Administrations publiques	150,1	7,9	265,3	8,9
Industries non classées³	46,3	2,5	58,6	2,0
Canada	1 888,8	100,0	2 969,7	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.

¹ 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.

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 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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2019-20 et 100 % des données pour 2024-25.

Annexe 2.18 : Prestations de compassion

Annexe 2.18.1 : Prestations de compassion : nouvelles demandes établies¹

Région	Total de 2020-21 ²	Total de 2021-22 ²	Total de 2022-23 ²	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	87	74	79	83	83	0,0
Île-du-Prince-Édouard	31	30	44	44	24	-45,5
Nouvelle-Écosse	213	238	210	227	219	-3,5
Nouveau-Brunswick	194	180	141	125	126	+0,8
Québec	1 167	1 271	1 131	1 039	918	-11,6
Ontario	2 826	2 887	2 820	2 766	2 726	-1,4
Manitoba	264	225	264	267	276	+3,4
Saskatchewan	172	145	151	153	180	+17,6
Alberta	733	721	732	723	733	+1,4
Colombie-Britannique	1 090	989	1 034	976	999	+2,4
Territoires	25	15	13	14	16	+14,3
Genre						
Hommes	1 871	1 995	2 025	2 011	2 028	+0,8
Femmes	4 931	4 780	4 594	4 406	4 272	-3,0
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	145	142	120	125	130	+4,0
25 à 44 ans	2 197	2 151	2 153	2 210	2 215	+0,2
45 à 54 ans	2 057	2 143	2 044	1 847	1 866	+1,0
55 ans et plus	2 403	2 339	2 302	2 235	2 089	-6,5
Canada	6 802	6 775	6 619	6 417	6 300	-1,8

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de compassion de l'assurance-emploi a été versé. Les demandes de prestations pour lesquelles les prestations sont partagées entre proches aidants sont considérées comme des demandes distinctes.

¹ En raison de révisions aux données administratives de l'assurance-emploi, les résultats à partir de 2023-24 devraient être comparés avec prudence à ceux des exercices financiers précédents.

² Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

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

Annexe 2.18.2 : Prestations de compassion : durée réelle moyenne (nombre de semaines)

Région	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	13,4	13,1	10,9	10,5 ^R	10,6	+0,4
Île-du-Prince-Édouard	13,5	16,0	9,6	11,2 ^R	13,3	+18,9
Nouvelle-Écosse	13,3	12,2	12,2	11,5	12,2	+5,9
Nouveau-Brunswick	11,9	12,2	12,0	12,2 ^R	11,3	-7,7
Québec	9,6	9,6	9,6	9,2	9,1	-1,9
Ontario	12,2	11,8	11,8	11,0	11,4	+3,4
Manitoba	11,9	12,2	11,3	11,1 ^R	10,8	-2,6
Saskatchewan	12,5	12,6	11,0	11,5	11,6	+0,9
Alberta	12,5	12,8	12,4	12,5	12,8	+2,2
Colombie-Britannique	12,1	12,1	12,6	11,9 ^R	10,9	-7,9
Territoires	11,4	11,9	12,7	11,3	13,4	+18,7
Genre						
Hommes	12,3	12,2	12,1	11,8	11,9	+0,6
Femmes	11,6	11,4	11,3	10,7	10,7	+0,4
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	10,1	10,6	11,4	11,2 ^R	11,4	+1,7
25 à 44 ans	11,4	11,4	11,0	10,6	11,0	+4,4
45 à 54 ans	11,5	11,2	11,4	10,7	10,6	-1,5
55 ans et plus	12,5	12,3	12,1	11,8 ^R	11,7	-1,3
Canada	11,8	11,6	11,5	11,1^R	11,1	+0,5

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations de compassion 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 résultats reposent sur 100 % des données.

Annexe 2.18.3 : Prestations de compassion : taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Région	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21 ¹	Première moitié de 2021-22 ¹	2 mois de l'automne 2021 ¹	4 derniers mois de 2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	476	538	563	486	514	529	526	574	+9,0
Île-du-Prince-Édouard	456	534	550	546	493	528	552	569	+3,1
Nouvelle-Écosse	501	539	548	466	471	495	545	558	+2,4
Nouveau-Brunswick	478	537	533	487	483	503	503	539	+7,1
Québec	498	539	557	497	510	535	547	576	+5,4
Ontario	513	553	564	532	530	553	570	597	+4,8
Manitoba	486	544	554	481	506	517	553	581	+5,0
Saskatchewan	494	556	557	489	552	555	551	582	+5,6
Alberta	516	553	566	531	555	556	575	593	+3,1
Colombie-Britannique	520	554	563	531	546	552	578	607	+5,0
Territoires	556	561	573	536	627	619	622	647	+4,0
Genre									
Hommes	536	559	572	550	565	577	602	620	+3,1
Femmes	499	545	556	505	511	532	547	577	+5,6
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	427	528	525	417	437	466	482	514	+6,5
25 à 44 ans	525	556	564	531	538	561	580	605	+4,4
45 à 54 ans	509	551	564	533	539	555	577	604	+4,6
55 ans et plus	498	543	557	502	511	527	542	569	+5,1
Canada	509	549	561	519	527	546	564	591	+4,8

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. 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 le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

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

Annexe 2.18.4 : Prestations de compassion : montants versés¹ (en milliers de dollars)

Région	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	620,4	603,7	462,5	461,7	495,8	+7,4
Île-du-Prince-Édouard	247,2	253,6	220,6	300,1	191,3	-36,2
Nouvelle-Écosse	1 572,8	1 513,3	1 384,0	1 488,1	1 519,4	+2,1
Nouveau-Brunswick	1 173,2	1 256,0	1 022,4	711,2	837,5	+17,8
Québec	5 905,6	6 769,7	6 035,5	5 360,6	4 820,9	-10,1
Ontario	18 496,2	20 180,8	18 781,0	17 265,0	18 254,9	+5,7
Manitoba	1 689,4	1 660,9	1 482,9	1 552,6	1 825,4	+17,6
Saskatchewan	1 161,2	1 093,8	872,7	938,9	1 176,5	+25,3
Alberta	5 038,9	5 411,7	5 082,6	5 241,6	5 611,1	+7,0
Colombie-Britannique	7 300,9	7 106,8	6 994,6	6 514,6	6 467,2	-0,7
Territoires	182,0	143,7	75,5	112,3	155,1	+38,1
Genre						
Hommes	13 620,4	14 841,2	14 442,6	14 450,0	14 981,5	+3,7
Femmes	29 767,5	31 152,9	27 971,8	25 496,8	26 373,5	+3,4
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	848,7	868,2	637,3	699,4	713,9	+2,1
25 à 44 ans	13 757,5	14 592,2	13 424,4	13 446,5	14 663,5	+9,1
45 à 54 ans	12 796,9	14 091,9	13 156,0	11 386,5	11 874,2	+4,3
55 ans et plus	15 984,8	16 441,7	15 196,6	14 414,3	14 103,4	-2,2
Canada	43 387,9	45 994,0	42 414,4	39 946,8	41 355,0	+3,5

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

¹ En raison de révisions aux données administratives de l'assurance-emploi, les résultats à partir de 2023-24 devraient être comparés avec prudence à ceux des exercices financiers précédents.

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

Annexe 2.19 : Prestations pour proches aidants d'adultes

Annexe 2.19.1 : Prestations pour proches aidants d'adultes : nouvelles demandes établies¹

Région	Total de 2020-21 ²	Total de 2021-22 ²	Total de 2022-23 ²	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	166	196	188	178	221	+24,2
Île-du-Prince-Édouard	86	73	81	96	67	-30,2
Nouvelle-Écosse	382	387	356	381	414	+8,7
Nouveau-Brunswick	227	263	265	286	308	+7,7
Québec	2 231	2 161	2 137	2 088	2 348	+12,5
Ontario	5 679	5 867	6 542	6 970	7 837	+12,4
Manitoba	388	451	487	482	544	+12,9
Saskatchewan	300	340	323	355	362	+2,0
Alberta	1 046	1 159	1 286	1 478	1 659	+12,2
Colombie-Britannique	1 668	1 616	1 568	1 778	1 955	+10,0
Territoires	35	28	39	43	37	-14,0
Genre						
Hommes	3 890	4 103	4 520	4 978	5 776	+16,0
Femmes	8 318	8 438	8 752	9 157	9 976	+8,9
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	367	259	276	356	369	+3,7
25 à 34 ans	1 509	1 649	1 764	1 995	2 521	+26,4
35 à 44 ans	2 238	2 351	2 592	2 790	3 162	+13,3
45 à 54 ans	3 340	3 586	3 728	3 843	4 219	+9,8
55 à 64 ans	3 916	3 964	4 102	4 230	4 427	+4,7
65 ans et plus	838	732	810	921	1 054	+14,4
Canada	12 208	12 541	13 272	14 135	15 752	+11,4

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour proches aidants d'adultes a été versé. Les demandes de prestations pour lesquelles les prestations sont partagées entre proches aidants sont considérées comme des demandes distinctes.

¹ En raison de révisions aux données administratives de l'assurance-emploi, les résultats à partir de 2023-24 devraient être comparés avec prudence à ceux des exercices financiers précédents.

² Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

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

Annexe 2.19.2 : Prestations pour proches aidants d'adultes : durée réelle moyenne (nombre de semaines)

Région	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	10,9	11,4	10,8	11,0	10,8	-2,4
Île-du-Prince-Édouard	10,5	11,1	10,5	11,2	11,2	+0,4
Nouvelle-Écosse	11,5	11,7	11,0	10,7	10,6	-1,3
Nouveau-Brunswick	11,2	11,6	10,8	10,2 ^R	10,8	+5,7
Québec	11,0	11,0	10,5	10,4 ^R	10,3	-0,8
Ontario	10,9	10,9	10,1	9,9 ^R	9,7	-1,4
Manitoba	11,3	11,3	10,1	10,7 ^R	10,0	-6,8
Saskatchewan	12,1	11,5	10,6	10,5 ^R	10,8	+2,9
Alberta	11,4	10,9	10,6	10,4	10,1	-2,5
Colombie-Britannique	11,4	11,3	10,8	10,5	10,3	-1,6
Territoires	12,0	12,3	11,8	10,9 ^R	10,5	-3,2
Genre						
Hommes	10,9	10,8	10,4	10,1	10,0	-1,3
Femmes	11,2	11,1	10,3	10,2	10,0	-1,5
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	10,3	11,3	9,9	10,1 ^R	10,2	+1,3
25 à 34 ans	10,5	10,4	9,7	9,6	9,4	-2,5
35 à 44 ans	10,5	10,6	9,9	9,5	9,7	+2,0
45 à 54 ans	11,1	11,0	10,2	10,1 ^R	9,7	-3,7
55 à 64 ans	11,6	11,4	10,9	10,6	10,5	-1,4
65 ans et plus	12,3	12,0	11,3	11,6	11,7	+0,9
Canada	11,1	11,0	10,4	10,2^R	10,0	-1,4

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour proches aidants d'adultes a été versé.

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

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

Annexe 2.19.3 : Prestations pour proches aidants d'adultes : taux de prestations hebdomadaires moyen
(en dollars)

Région	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21 ¹	Première moitié de 2021-22 ¹	2 mois de l'automne 2021 ¹	4 derniers mois de 2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et- Labrador	455	535	545	474	498	503	527	540	+2,3
Île-du-Prince-Édouard	525	532	539	431	481	518	516	526	+2,0
Nouvelle-Écosse	467	528	544	445	473	485	508	537	+5,7
Nouveau-Brunswick	464	524	533	468	455	503	520	532	+2,3
Québec	466	530	547	480	490	513	538	555	+3,2
Ontario	494	544	558	512	522	538	560	587	+4,8
Manitoba	484	533	544	492	487	504	543	560	+3,2
Saskatchewan	486	539	558	506	495	532	548	567	+3,4
Alberta	507	546	562	515	538	545	558	580	+4,1
Colombie-Britannique	492	539	557	517	515	539	567	588	+3,7
Territoires	515	567	568	595	580	598	582	622	+7,0
Genre									
Hommes	515	551	568	534	547	570	588	610	+3,7
Femmes	474	534	549	486	493	510	535	559	+4,4
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	392	515	525	457	435	448	482	519	+7,7
25 à 34 ans	502	545	558	518	528	548	572	593	+3,7
35 à 44 ans	504	547	561	522	535	551	571	601	+5,2
45 à 54 ans	497	543	558	510	529	540	565	590	+4,5
55 à 64 ans	483	536	551	486	495	518	543	563	+3,6
65 ans et plus	439	523	539	460	448	476	493	504	+2,1
Canada	488	539	555	501	512	531	554	577	+4,2

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour proches aidants d'adultes a été versé.

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

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

Annexe 2.19.4 : Prestations pour proches aidants d'adultes : montants versés¹ (en milliers de dollars)

Région	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	1 088,0	1 346,7	1 125,2	1 054,6	1 298,9	+23,2
Île-du-Prince-Édouard	446,2	455,6	419,6	543,0	391,1	-28,0
Nouvelle-Écosse	2 058,9	2 481,8	1 925,5	2 071,2	2 276,4	+9,9
Nouveau-Brunswick	1 295,4	1 567,9	1 477,7	1 629,3	1 713,9	+5,2
Québec	12 096,3	13 865,3	12 128,7	11 643,5	13 041,2	+12,0
Ontario	31 877,4	37 076,1	36 280,1	37 190,4	42 992,3	+15,6
Manitoba	2 251,0	2 701,2	2 553,4	2 785,9	2 975,2	+6,8
Saskatchewan	1 788,6	2 007,8	1 857,1	2 031,1	2 202,3	+8,4
Alberta	6 330,8	7 586,7	7 463,0	8 511,2	9 288,5	+9,1
Colombie-Britannique	9 832,6	10 336,8	9 191,3	10 048,0	11 703,1	+16,5
Territoires	224,3	178,3	276,4	278,4	229,2	-17,7
Genre						
Hommes	23 445,0	26 391,0	27 221,9	29 630,1	34 040,8	+14,9
Femmes	45 844,5	53 213,1	47 476,2	48 156,4	54 071,2	+12,3
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	1 724,4	1 692,0	1 177,6	1 654,0	1 884,7	+14,0
25 à 34 ans	8 196,6	9 889,9	9 395,7	10 578,9	13 493,0	+27,5
35 à 44 ans	12 218,4	14 777,1	14 245,6	14 893,3	17 815,0	+19,6
45 à 54 ans	19 364,6	22 933,2	21 025,2	21 627,0	23 391,3	+8,2
55 à 64 ans	22 901,0	25 448,7	24 119,8	23 941,9	25 503,3	+6,5
65 ans et plus	4 884,4	4 863,3	4 734,1	5 091,4	6 024,6	+18,3
Canada	69 289,4	79 604,2	74 698,0	77 786,5	88 111,9	+13,3

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour proches aidants d'adultes a été versé.

¹ En raison de révisions aux données administratives de l'assurance-emploi, les résultats à partir de 2023-24 devraient être comparés avec prudence à ceux des exercices financiers précédents.

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

Annexe 2.20 : Prestations pour proches aidants d'enfants

Annexe 2.20.1 : Prestations pour proches aidants d'enfants : nouvelles demandes établies¹

Région	Total de 2020-21 ²	Total de 2021-22 ²	Total de 2022-23 ²	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	71	56	47	48	58	+20,8
Île-du-Prince-Édouard	44	31	30	23	36	+56,5
Nouvelle-Écosse	123	120	108	115	117	+1,7
Nouveau-Brunswick	101	113	132	79	77	-2,5
Québec	1 155	1 208	1 119	1 068	1 036	-3,0
Ontario	2 028	2 162	2 332	1 630	1 800	+10,4
Manitoba	209	185	209	158	167	+5,7
Saskatchewan	209	228	233	143	170	+18,9
Alberta	791	773	889	611	628	+2,8
Colombie-Britannique	791 ^c	757 ^c	734	533	582	+9,2
Territoires			22	14	19	+35,7
Genre						
Hommes	1 281	1 356	1 445	1 203	1 318	+9,6
Femmes	4 241	4 278	4 410	3 219	3 372	+4,8
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	242	231	181	151	143	-5,3
25 à 44 ans	4 639	4 771	5 010	3 573	3 826	+7,1
45 à 54 ans	546	569	581	617	627	+1,6
55 ans et plus	95	63	83	81	94	+16,0
Canada	5 522	5 634	5 855	4 422	4 690	+6,1

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour proches aidants d'enfants a été versé. Les demandes de prestations pour lesquelles les prestations sont partagées entre proches aidants sont considérées comme des demandes distinctes.

¹ En raison de révisions aux données administratives de l'assurance-emploi, les résultats à partir de 2023-24 devraient être comparés avec prudence à ceux des exercices financiers précédents.

² Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour les territoires ont été combinées à celles de la Colombie-Britannique.

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

Annexe 2.20.2 : Prestations pour proches aidants d'enfants : durée réelle moyenne (nombre de semaines)

Région	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	19,1	17,7	16,7	17,9 ^R	13,7	-23,4
Île-du-Prince-Édouard	7,6	14,7	17,4	16,9 ^R	9,9	-41,5
Nouvelle-Écosse	18,3	15,4	18,3	18,2	14,2	-22,3
Nouveau-Brunswick	15,5	19,2	15,1	17,4 ^R	17,3	-0,8
Québec	12,3	13,0	12,4	12,9 ^R	12,7	-1,5
Ontario	16,2	15,8	16,8	16,1 ^R	15,4	-4,3
Manitoba	16,9	17,1	15,3	19,0 ^R	14,6	-23,1
Saskatchewan	14,9	14,7	16,9	18,9	16,1	-15,1
Alberta	14,9	15,0	15,9	16,2 ^R	17,3	+7,0
Colombie-Britannique	14,5 ^C	15,1 ^C	16,6	16,2 ^R	15,4	-4,8
Territoires			22,0	10,2 ^R	19,4	+90,4
Genre						
Hommes	13,2	13,4	13,3	13,2 ^R	12,8	-3,5
Femmes	15,4	15,6	16,2	16,4 ^R	15,8	-3,3
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	13,2	13,0	13,6	13,3 ^R	14,3	+6,9
25 à 44 ans	14,1	14,2	14,7	14,9 ^R	14,3	-4,2
45 à 54 ans	19,3	19,7	18,7	17,2 ^R	17,2	+0,0
55 ans et plus	19,7	20,4	15,2	17,5 ^R	16,0	-8,6
Canada	14,8	15,0	15,3	14,8 ^R	14,8	-3,4

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour proches aidants d'enfants a été versé.

^C Pour des raisons de confidentialité, les données pour les territoires ont été combinées à celles de la Colombie-Britannique.

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

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

Annexe 2.20.3 : Prestations pour proches aidants d'enfants : taux de prestations hebdomadaires moyen
(en dollars)

Région	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21 ¹	Première moitié de 2021-22 ¹	2 mois de l'automne 2021 ¹	4 derniers mois de 2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et- Labrador	483	546	558	434	479	530	502	531	+5,8
Île-du-Prince-Édouard	550	542	551	475	522	522	575	580	+0,9
Nouvelle-Écosse	469	543	556	452	498	506	518	526	+1,6
Nouveau-Brunswick	498	548	548	464	467	493	522	582	+11,5
Québec	494	549	555	517	536	545	563	589	+4,7
Ontario	511	554	565	518	544	553	560	581	+3,8
Manitoba	509	538	548	520	494	536	528	558	+5,6
Saskatchewan	506	552	558	539	541	551	564	540	-4,3
Alberta	520	548	564	523	555	551	563	566	+0,4
Colombie-Britannique	510	552	561 ^c	524 ^c	533 ^c	556	552	584	+5,8
Territoires	475	586				608	616	643	+4,4
Genre									
Hommes	526	560	571	546	572	582	598	621	+3,8
Femmes	500	547	557	505	524	536	538	557	+3,5
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	425	526	524	499	436	435	471	503	+7,0
25 à 44 ans	510	552	562	521	543	554	564	581	+3,0
45 à 54 ans	520	548	565	507	527	542	544	577	+6,0
55 ans et plus	467	548	541	481	505	515	540	571	+5,8
Canada	506	551	560	517	538	549	558	578	+3,7

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour proches aidants d'enfants a été versé.

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour les territoires ont été combinées à celles de la Colombie-Britannique.

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

Annexe 2.20.4 : Prestations pour proches aidants d'enfants : montants versés¹ (en milliers de dollars)

Région	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	515,9	653,1	394,2	341,4	403,4	+18,2
Île-du-Prince-Édouard	192,2	252,8	197,9	147,0	198,6	+35,1
Nouvelle-Écosse	980,7	1 033,8	823,0	958,5	688,3	-28,2
Nouveau-Brunswick	751,2	975,8	906,9	659,8	680,6	+3,1
Québec	7 161,2	9 170,2	7 512,1	7 699,9	7 557,6	-1,8
Ontario	16 636,2	18 363,8	17 279,2	12 460,3	13 823,1	+10,9
Manitoba	1 802,8	1 583,2	1 537,6	1 280,2	1 208,9	-5,6
Saskatchewan	1 504,9	1 478,7	1 506,6	1 248,1	1 401,9	+12,3
Alberta	6 153,3	6 016,3	5 771,6	4 771,4	4 922,7	+3,2
Colombie-Britannique	5 341,2	5 735,7	5 006,7	3 903,8	4 430,3	+13,3
Territoires	180,4	163,5	226,0	125,6	164,0	+30,6
Genre						
Hommes	9 302,0	10 549,0	10 317,4	8 991,6	9 927,6	+10,4
Femmes	31 918,0	34 877,9	30 844,4	24 609,2	25 551,8	+3,8
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	1 426,1	1 578,2	963,9	844,8	798,4	-5,5
25 à 44 ans	33 250,0	36 660,8	33 844,9	26 661,4	27 833,4	+4,4
45 à 54 ans	5 644,8	6 357,2	5 749,2	5 345,4	5 999,1	+12,2
55 ans et plus	899,2	830,7	603,7	749,3	848,5	+13,2
Canada	41 220,0	45 426,9	41 161,7	33 600,8	35 479,4	+5,6

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations pour proches aidants d'enfants a été versé.

¹ En raison de révisions aux données administratives de l'assurance-emploi, les résultats à partir de 2023-24 devraient être comparés avec prudence à ceux des exercices financiers précédents.

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

Annexe 2.21 : Prestations de Travail partagé

Annexe 2.21.1 : Prestations de Travail partagé : nouvelles demandes établies

Province ou territoire	Total de 2020-21 ¹	Total de 2021-22 ¹	Total de 2022-23 ¹	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	498	24 ^c	15	60 ^c	0	s.o.
Île-du-Prince-Édouard	121		40		24	s.o.
Nouvelle-Écosse	2 029	96	39 ^c	89	15	-83,1
Nouveau-Brunswick	1 253	119		64	102	+59,4
Québec	19 666	3 816	3 666	8 515	10 385	+22,0
Ontario	29 381	8 285	3 900	5 756	6 248	+8,5
Manitoba	6 733	411	1 354	1 352	2 938	+117,3
Saskatchewan	1 742	250	39	107	524	+389,7
Alberta	11 770	788	334	308	595	+93,2
Colombie-Britannique	9 758	1 289	572	1 278	699	-45,3
Yukon	13	0	0	0	0	s.o.
Territoires du Nord-Ouest	17	0	0	0	0	s.o.
Nunavut	10	0	0	0	0	s.o.
Genre						
Hommes	52 895	10 277	6 532	11 397	15 668	+37,5
Femmes	30 096	4 801	3 427	6 132	5 862	-4,4
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	4 272	1 102	731	1 025	1 167	+13,9
25 à 44 ans	36 683	5 708	3 519	6 694	8 709	+30,1
45 à 54 ans	21 295	3 861	2 439	4 240	5 192	+22,5
55 ans et plus	20 741	4 407	3 270	5 570	6 462	+16,0
Canada	82 991	15 078	9 959	17 529	21 530	+22,8

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

¹ Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces ont été combinées.

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

Annexe 2.21.2 : Prestations de Travail partagé : durée réelle moyenne (nombre de semaines)

Province ou territoire	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	10,3	20,2	21,9	16,9 ^C	25,2 ^C	+49,0
Île-du-Prince-Édouard	9,8	48,1	5,6			
Nouvelle-Écosse	9,7	29,4	34,3	21,2 ^{R,C}	20,9	s.o.
Nouveau-Brunswick	13,6	23,7	21,1		15,0	s.o.
Québec	11,5	19,7	24,5	18,0 ^R	16,8	-6,8
Ontario	11,5	23,5	25,6	15,6 ^R	17,6	+12,9
Manitoba	10,8	19,3	16,5	11,3 ^R	9,3	-18,1
Saskatchewan	14,5	30,0	25,2	16,2	13,1	-18,9
Alberta	13,6	28,8	39,4	17,5 ^R	20,7	+18,5
Colombie-Britannique	11,9	26,5 ^{1,C}	29,9 ^{1,C}	17,5 ^R	18,1	+3,8
Yukon	11,7			s.o.	s.o.	s.o.
Territoires du Nord-Ouest	16,4			s.o.	s.o.	s.o.
Nunavut	7,4			s.o.	s.o.	s.o.
Genre						
Hommes	11,6	22,7	25,1	16,3 ^R	15,8	-3,1
Femmes	12,3	25,0	26,5	16,8 ^R	17,5	+4,3
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	11,2	18,5	18,1	13,3 ^R	15,6	+17,5
25 à 44 ans	11,7	22,1	23,6	15,3 ^R	15,4	+1,0
45 à 54 ans	11,9	25,0	27,1	16,4 ^R	17,0	+3,6
55 ans et plus	12,1	25,2	27,9	18,7 ^R	17,3	-7,3
Canada	11,8	23,5	25,6	16,5 ^R	16,4	-0,6

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

¹ Aucune nouvelle demande de prestations de Travail partagé n'a été établie dans les territoires de 2021-22 à 2024-25. Cependant, quelques demandes de prestations ont été complétées en 2021-22 et 2022-23, mais leur nombre est trop petit pour présenter la durée moyenne pour les territoires seuls. Par conséquent, ces demandes ont été combinées avec la Colombie-Britannique.

^C Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces et territoires ont été combinées.

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

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

Annexe 2.21.3 : Prestations de Travail partagé : taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Province ou territoire	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21 ¹	Première moitié de 2021-22 ¹	2 mois de l'automne 2021 ¹	4 derniers mois de 2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	131	207	X	X	X	185	141 ^c	s.o.	s.o.
Île-du-Prince-Édouard	123	211				150		110	
Nouvelle-Écosse	122	148	129	102	133	143 ^c	124	261	+110,4
Nouveau-Brunswick	110	121	137	106	137		115	297	+157,9
Québec	120	144	137	176	140	139	139	146	+5,4
Ontario	136	148	142	127	140	137	142	147	+3,6
Manitoba	115	132	180	132	115	77	116	135	+15,6
Saskatchewan	153	157	134	176	207	142	152	166	+9,4
Alberta	137	148	163	164	194	138	111	153	+37,8
Colombie-Britannique	128	150	136	147	179	152	153	156	+2,2
Yukon	X	X	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Territoires du Nord-Ouest	X	X	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Nunavut	X	X	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Genre									
Hommes	132	143	145	153	163	134	145	152	+4,9
Femmes	126	148	135	117	139	123	126	132	+4,2
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	115	143	150	129	134	119	131	143	+9,1
25 à 44 ans	129	142	142	146	159	132	140	148	+6,2
45 à 54 ans	131	145	139	138	158	129	140	147	+4,9
55 ans et plus	133	150	141	144	155	132	137	144	+5,4
Canada	130	145	142	142	155	130	138	147	+5,8

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

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

^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 résultats reposent sur 100 % des données.

Annexe 2.21.4 : Prestations de Travail partagé : montants versés (en milliers de dollars)

Province ou territoire	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	1 302,8 ^c	362,4 ^c	64,8	37,0	5,5	-85,2
Île-du-Prince-Édouard			34,6	139,5	85,0	-39,1
Nouvelle-Écosse	3 806,2	2 344,0	245,4	324,7	77,7	-76,1
Nouveau-Brunswick	2 306,9	480,6	73,5	35,8	477,5	+1 234,6
Québec	36 116,6	22 214,2	8 662,7	19 045,6	27 097,3	+42,3
Ontario	68 333,9	40 581,0	14 985,7	13 583,1	16 877,0	+24,3
Manitoba	11 150,1	4 555,2	1 376,5	1 933,6	3 605,5	+86,5
Saskatchewan	5 604,7	1 412,1	631,5	234,8	1 057,0	+350,1
Alberta	32 923,3	9 599,1	1 407,3	831,0	1 261,7	+51,8
Colombie-Britannique	21 820,2	7 200,8	3 142,1	3 371,9	2 758,8	-18,2
Yukon	90,5 ^c	11,6 ^c	2,1 ^c	0,0	0,0	s.o.
Territoires du Nord-Ouest				0,0	0,0	s.o.
Nunavut				0,0	0,0	s.o.
Genre						
Hommes	117 810,1	56 726,0	20 306,6	26 105,4	37 679,4	+44,3
Femmes	65 645,1	32 035,2	10 319,7	13 431,6	15 623,6	+16,3
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	7 584,7	3 685,4	1 529,5	1 798,1	2 859,6	+59,0
25 à 44 ans	76 688,5	30 099,7	10 036,8	13 824,6	20 282,1	+46,7
45 à 54 ans	48 710,4	25 224,5	8 060,2	9 999,6	13 372,1	+33,7
55 ans et plus	50 471,6	29 751,5	10 999,7	13 914,7	16 789,2	+20,7
Canada	183 455,2	88 761,2	30 626,3	39 537,0	53 303,0	+34,8

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

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines provinces et territoires ont été combinées.

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

Annexe 2.22 : Prestations de Travail partagé (selon l'industrie)

Annexe 2.22.1 : Prestations de Travail partagé (selon l'industrie) : nouvelles demandes établies

Industrie	Total de 2020-21 ¹	Total de 2021-22 ¹	Total de 2022-23 ¹	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Industries productrices de biens	43 142	12 161	8 658	15 871	19 472	+22,7
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	445	82	58 ^c	53 ^c	118	s.o.
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	658	24			31 ^c	s.o.
Services publics	32	0			0	s.o.
Construction	1 761	192	190	296	308	+4,1
Fabrication	40 246	11 863	8 410	15 522	19 015	+22,5
Industries productrices de services	37 959	2 550	1 192	1 623	1 967	+21,2
Commerce de gros et de détail	13 011	1 053	445	768	641	-16,5
Transport et entreposage	2 115	359	87 ^c	86	138	+60,5
Finance, assurances, services immobiliers et de location	2 607	73		16	29	+81,3
Services professionnels, scientifiques et techniques	8 474	261		338	416	+23,1
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ²	4 925	257	191	140	311	+122,1
Services d'enseignement	768	29	31 ^c	13	21	+61,5
Soins de santé et assistance sociale	724	63		13	20	+53,8
Information, culture et loisirs ³	2 016	96		122	193	+58,2
Services d'hébergement et de restauration	955	142	81 ^c	80	75	-6,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	2 165	217 ^c	63 ^c	47 ^c	123 ^c	+161,7
Administrations publiques	199					
Industries non classées⁴	1 890	367	109	35	91	+160,0
Canada	82 991	15 078	9 959	17 529	21 530	+22,8

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

¹ Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

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.

^c Pour des raisons de confidentialité, les données pour certaines industries ont été combinées.

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

Annexe 2.22.2 : Prestations de Travail partagé (selon l'industrie) : durée réelle moyenne (nombre de semaines)

Industrie	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Industries productrices de biens	11,7	21,0	23,4	16,0^R	16,3	+2,1
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	10,0	25,8	26,2	20,2 ^{R,C}	9,1 ^C	-54,8
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	14,0 ^C	27,6	63,2 ^C			
Services publics		60,5				
Construction	14,7	24,6	31,3	16,0 ^R	16,7	+4,4
Fabrication	11,6	20,7	23,2	16,0 ^R	16,4	+2,4
Industries productrices de services	12,0	27,9	34,3	20,5^R	17,3	-15,2
Commerce de gros et de détail	11,5	25,6	30,1	19,6 ^R	15,7	-19,9
Transport et entreposage	10,9	27,7	39,2	16,3 ^R	16,3	-0,2
Finance, assurances, services immobiliers et de location	10,0	34,4	33,8	13,0 ^R	16,8	+28,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	12,5	26,2	38,2	22,9 ^R	19,9	-13,2
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ¹	13,1	31,1	33,7	17,1 ^R	17,0	-0,9
Services d'enseignement	12,7	25,0	36,5	22,8 ^{R,C}	19,5	s.o.
Soins de santé et assistance sociale	12,4	25,4	39,1		20,9	
Information, culture et loisirs ²	13,1	36,9	53,9	34,4 ^R	19,8	-13,0
Services d'hébergement et de restauration	11,2	23,4	28,1	19,1 ^R	18,0	-47,6
Autres services (sauf les administrations publiques)	12,8	29,7	33,1	18,1 ^{R,C}	11,8 ^C	-34,5
Administrations publiques	12,2	18,0	15,9			
Industries non classées³	11,2	27,1	35,8	14,8^R	9,5	-35,8
Canada	11,8	23,5	25,6	16,5^R	16,4	-0,6

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

¹ 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.

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 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.

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

Annexe 2.22.3 : Prestations de Travail partagé (selon l'industrie) : taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Industrie	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21 ¹	Première moitié de 2021-22 ¹	2 mois de l'automne 2021 ¹	Derniers 4 mois de 2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Industries productrices de biens	133	143	141	139	164	127	137	145	+6,3
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	117	174	111	X	X	196 ^c	142 ^c	195	s.o.
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	198	143	173	144	0			178 ^c	
Services publics	X	X	0	0	0				
Construction	149	156	155	172	195	141	201	177	-12,1
Fabrication	132	142	141	139	163	126	136	145	+6,6
Industries productrices de services	125	148	144	146	133	153	155	157	+1,3
Commerce de gros et de détail	116	147	123	140	123	130	145	141	-2,4
Transport et entreposage	118	127	186	231	180	179 ^c	141	156	+10,8
Finance, assurances, services immobiliers et de location	144	169	X	X	X		146	146	+0,1
Services professionnels, scientifiques et techniques	128	150	150	167	170	174	168	163	-2,9
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ²	131	144	135	110	131	145	152	151	-0,8
Services d'enseignement	177	191	191	X	X	154 ^c	173	146	-15,6
Soins de santé et assistance sociale	140	135	153	X	X		113	186	+65,2
Information, culture et loisirs ³	123	166	102	238	178	171 ^c	215	224	+4,4
Services d'hébergement et de restauration	121	166	160	123	131		123	117	-4,7
Autres services (sauf les administrations publiques)	119	137	141	X	X	177 ^c	167 ^c	152 ^c	-9,2
Administrations publiques	141	164	134 ^c	189 ^c	158 ^c				
Industries non classées⁴	147	165							
Canada	130	145	142	142	155	130	138	147	+5,8

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

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

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.

^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 résultats reposent sur 100 % des données.

Annexe 2.22.4 : Prestations de Travail partagé (selon l'industrie) : montants versés (en milliers de dollars)

Industrie	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Industries productrices de biens	97 279,2	59 255,0	23 254,3	34 650,5	47 581,4	+37,3
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	943,2	413,3	228,3	152,7	291,6	+91,0
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	2 220,7	385,0	29,8	25,0	33,3	+33,1
Services publics	299,3	56,1	0,9	0,0	5,0	s.o.
Construction	5 582,5	1 966,3	476,0	983,9	1 241,4	+26,2
Fabrication	88 233,5	56 434,2	22 519,2	33 488,9	46 010,1	+37,4
Industries productrices de services	81 683,5	28 114,8	7 041,0	4 776,8	5 554,3	+16,3
Commerce de gros et de détail	24 246,6	7 680,7	2 064,5	1 917,2	1 903,3	-0,7
Transport et entreposage	4 612,1	3 027,2	1 885,6	159,6	247,8	+55,2
Finance, assurances, services immobiliers et de location	5 711,7	1 244,2	114,7	56,2	60,7	+8,0
Services professionnels, scientifiques et techniques	17 855,5	3 527,5	1 197,4	1 303,4	1 289,2	-1,1
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ¹	12 446,9	5 915,5	610,6	471,4	562,2	+19,2
Services d'enseignement	2 247,8	1 041,2	126,2	41,7	74,2	+77,8
Soins de santé et assistance sociale	1 558,4	629,8	137,7	48,8	77,4	+58,6
Information, culture et loisirs ²	5 504,2	1 789,2	317,9	430,6	921,7	+114,0
Services d'hébergement et de restauration	2 218,9	1 086,8	109,4	164,4	188,1	+14,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	4 918,9	2 106,3	469,0	165,3	222,5	+34,6
Administrations publiques	362,5	1 457,9 ^c	8,1	18,1	7,3	-59,4
Industries non classées³	4 492,6		331,0	109,7	167,3	+52,5
Canada	183 455,2	88 761,2	30 626,3	39 537,0	53 303,0	+34,8

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

¹ 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.

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 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.

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

Annexe 2.23 : Supplément familial

Annexe 2.23.1 : Supplément familial : nouvelles demandes établies

Province ou territoire	2020-21 ¹	2021-22 ¹	2022-23 ¹	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	2 700	1 700	1 610	1 639	1 466	-10,6
Île-du-Prince-Édouard	700	470	380	391	390	-0,3
Nouvelle-Écosse	5 000	3 170	2 210	2 684	2 366	-11,8
Nouveau-Brunswick	3 850	2 200	2 080	2 377	2 234	-6,0
Québec	21 860	11 590	9 140	9 486	9 084	-4,2
Ontario	33 330	14 320	15 170	17 598	16 824	-4,4
Manitoba	4 610	3 310	3 450	3 531	3 366	-4,7
Saskatchewan	3 910	2 580	2 610	3 040	2 882	-5,2
Alberta	10 380	5 210	5 150	6 031	6 213	+3,0
Colombie-Britannique	8 420	4 710	4 120	4 430	4 114	-7,1
Yukon	60	100 ^c	50 ^c	16	19	+18,8
Territoires du Nord-Ouest	110			60	59	-1,7
Nunavut	140	110	60	69	64	-7,2
Genre						
Hommes	15 970	9 040	8 040	9 554	9 350	-2,1
Femmes	79 100	40 430	37 990	41 798	39 731	-4,9
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	9 990	6 390	5 520	4 971	4 146	-16,6
25 à 44 ans	69 200	35 480	33 050	38 042	36 557	-3,9
45 à 54 ans	13 700	6 470	6 190	7 044	7 046	0,0
55 ans et plus	2 180	1 130	1 270	1 295	1 332	+2,9
Canada	95 070	49 470	46 030	51 352	49 081	-4,4

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en supplément familial de l'assurance-emploi a été versé.

¹ Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

^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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.23.2 : Supplément familial : pourcentage des nouvelles demandes établies comprenant un supplément familial (%)

Province ou territoire	2020-21 ¹	2021-22 ¹	2022-23 ¹	2023-24	2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	2,7	2,0	1,9	2,1	1,9
Île-du-Prince-Édouard	2,8	2,0	1,7	1,7	1,7
Nouvelle-Écosse	4,9	3,5	2,8	3,4	3,1
Nouveau-Brunswick	3,5	2,3	2,5	2,9	2,8
Québec	2,9	2,2	1,9	1,9	1,8
Ontario	3,1	2,1	2,5	2,7	2,4
Manitoba	4,5	4,6	5,1	5,0	4,6
Saskatchewan	5,0	4,5	4,9	5,6	5,2
Alberta	2,8	2,5	2,6	2,8	2,8
Colombie-Britannique	2,5	2,0	1,8	1,9	1,7
Yukon	1,9	2,0 ^c	1,2 ^c	0,7	0,8
Territoires du Nord-Ouest	3,8			2,5	2,9
Nunavut	7,1	7,0	4,4	5,0	5,0
Genre					
Hommes	1,0	0,8	0,8	0,9	0,8
Femmes	5,5	4,1	4,2	4,6	4,3
Catégorie d'âge					
24 ans et moins	2,3	2,7	3,2	2,7	2,3
25 à 44 ans	5,0	3,4	3,5	3,7	3,5
45 à 54 ans	2,6	1,8	1,9	2,1	2,0
55 ans et plus	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3
Canada	3,1	2,4	2,4	2,6	2,4

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en supplément familial de l'assurance-emploi a été versé.

¹ Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

^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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.23.3 : Supplément familial : supplément familial hebdomadaire moyen (en dollars)

Province ou territoire	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21 ¹	Première moitié de 2021-22 ¹	2 mois de l'automne 2021 ¹	4 derniers mois de 2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	38	39	45	45	43	36	40	41	+1,5
Île-du-Prince-Édouard	27	34	28	27	26	37	38	41	+7,1
Nouvelle-Écosse	35	38	43	33	44	41	43	45	+4,4
Nouveau-Brunswick	45	37	36	40	40	39	43	43	+0,2
Québec	36	39	44	41	41	44	43	44	+1,7
Ontario	45	37	41	39	40	43	44	44	-0,3
Manitoba	55	42	51	52	55	52	57	55	-3,3
Saskatchewan	54	45	51	47	53	57	55	54	-1,2
Alberta	50	39	46	41	42	48	48	48	-0,2
Colombie-Britannique	50	36	39	47 ^{C,R}	42	42	42	42	-0,1
Yukon	63 ^C	39	47 ^C		18 ^C	45 ^C	38	50	+31,6
Territoires du Nord-Ouest		29					46	38	-18,5
Nunavut	52	37	54				59	49	42
Genre									
Hommes	46	40	47	45	46	53	50	50	-1,0
Femmes	47	38	43	40	41	43	45	45	0,0
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	36	35	36	36	37	38	37	36	-1,6
25 à 44 ans	52	40	46	43	44	47	48	48	-0,2
45 à 54 ans	46	35	41	40	39	40	39	39	0,0
55 ans et plus	32	31	36	36	37	38	38	38	-0,3
Canada	47	38	44	41	42	45	46	46	-0,1

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en supplément familial de l'assurance-emploi a été versé.

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

^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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.23.4 : Supplément familial : taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Province ou territoire	Première moitié de 2020-21	Deuxième moitié de 2020-21 ¹	Première moitié de 2021-22 ¹	2 mois de l'automne 2021 ¹	4 derniers mois de 2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	414	537	525	433	344	389	406	437	+7,6
Île-du-Prince-Édouard	348	531	524	414	330	379	417	454	+8,9
Nouvelle-Écosse	332	534	532	376	349	360	400	437	+9,1
Nouveau-Brunswick	370	533	524	399	341	405	428	461	+7,5
Québec	411	538	537	430	404	438	458	481	+5,1
Ontario	371	533	522	392	396	399	434	466	+7,5
Manitoba	375	540	534	427	386	410	434	469	+8,0
Saskatchewan	394	542	536	444	404	410	436	470	+7,6
Alberta	405	535	530	442	408	402	434	459	+5,7
Colombie-Britannique	386	534	524	418 ^{C,R}	392	414	455	485	+6,7
Yukon	460 ^C	541	500 ^C		465 ^C	372 ^C	545	496	-9,1
Territoires du Nord-Ouest		532					465	517	+11,3
Nunavut	349	539	529			394	459	553	+20,5
Genre									
Hommes	417	539	539	464	451	477	499	523	+4,7
Femmes	375	535	527	400	373	393	423	455	+7,4
Catégorie d'âge									
24 ans et moins	348	526	505	387	347	349	376	411	+9,4
25 à 44 ans	390	537	532	416	392	413	443	473	+6,8
45 à 54 ans	424	533	532	435	413	426	448	471	+5,1
55 ans et plus	365	531	533	465	411	440	452	473	+4,6
Canada	378	535	529	415	390	408	437	468	+6,9

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles au moins 1 \$ en supplément familial de l'assurance-emploi a été versé.

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

^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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.23.5 : Supplément familial : montants versés (en millions de dollars)

Province ou territoire	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	3,4	4,9	2,0	1,9	1,9	+1,4
Île-du-Prince-Édouard	0,9	1,0	0,4	0,3	0,4	+28,3
Nouvelle-Écosse	6,6	8,3	2,6	2,7	2,9	+8,1
Nouveau-Brunswick	5,0	5,4	2,1	2,4	2,6	+10,2
Québec	20,5	25,8	7,1	7,1	7,4	+4,5
Ontario	38,2	38,9	12,5	15,4	16,7	+8,1
Manitoba	6,5	7,4	4,0	4,8	4,6	-5,2
Saskatchewan	5,4	6,9	3,6	4,0	3,8	-6,1
Alberta	12,3	14,1	5,4	6,1	6,8	+12,3
Colombie-Britannique	9,6	10,0	3,7	3,8	3,6	-3,4
Yukon	0,1	0,1	0,1 ^c	0,1 ^c	0,1 ^c	-7,2
Territoires du Nord-Ouest	0,1	0,1				
Nunavut	0,1	0,2				
Genre						
Hommes	18,0	20,1	7,9	8,5	8,9	+4,5
Femmes	90,6	102,8	35,8	40,1	42,0	+4,7
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	10,2	10,6	5,4	4,9	4,3	-11,5
25 à 44 ans	82,3	92,9	32,6	37,7	39,8	+5,7
45 à 54 ans	14,1	17,2	4,8	5,1	5,7	+10,7
55 ans et plus	1,9	2,3	0,9	0,9	1,1	+14,3
Canada	108,6	123,0	43,7	48,6	50,9	+4,7

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

^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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.24 : Travail pendant une période de prestations

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	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	35 200	52 260	40 031	32 512 ^R	31 175	-4,1
Île-du-Prince-Édouard	6 510	11 380	8 915	6 882 ^R	6 790	-1,3
Nouvelle-Écosse	27 630	53 890	35 265	26 021 ^R	25 352	-2,6
Nouveau-Brunswick	36 270	57 050	43 493	32 973 ^R	31 864	-3,4
Québec	236 520	376 570	224 649	196 819 ^R	196 548	-0,1
Ontario	177 810	470 810	182 237	150 469 ^R	156 787	+4,2
Manitoba	19 440	41 320	20 622	16 860 ^R	18 406	+9,2
Saskatchewan	16 430	30 660	16 797	13 700 ^R	14 194	+3,6
Alberta	68 340	151 570	59 646	51 702 ^R	56 363	+9,0
Colombie-Britannique	67 680	146 120	65 606	58 002 ^R	60 303	+4,0
Yukon	570	1 160	600	498 ^R	569	+14,3
Territoires du Nord-Ouest	390	780	551	448 ^R	436	+2,7
Nunavut	160	440	283	244 ^R	232	-4,9
Genre						
Hommes	421 990	690 740	379 010	333 811 ^R	348 940	+4,5
Femmes	270 960	703 270	319 685	253 319 ^R	250 079	-1,3
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	78 600	224 490	70 917	49 472 ^R	53 517	+8,2
25 à 44 ans	332 580	627 100	323 332	284 784 ^R	295 342	+3,7
45 à 54 ans	157 190	285 560	157 883	135 074 ^R	135 120	0,0
55 ans et plus	124 580	256 860	146 563	117 800 ^R	115 040	-2,3
Canada	692 950	1 394 010	698 695	587 130^R	599 019	+2,0

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

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 et 2021-22 et 100 % des données pour 2022-23 à 2024-25.

Annexe 2.24.2 : Travail pendant une période de prestations : nombre moyen de semaines travaillées pendant une période de prestations

Province ou territoire	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	14,9	17,8	17,2	17,2 ^R	16,8	-2,7
Île-du-Prince-Édouard	12,1	14,5	12,2	13,5 ^R	13,0	-4,1
Nouvelle-Écosse	12,6	15,1	14,2	13,5 ^R	13,1	-3,1
Nouveau-Brunswick	14,9	17,8	15,8	16,3 ^R	16,0	-1,7
Québec	11,0	14,0	13,3	12,7 ^R	12,5	-1,5
Ontario	6,9	11,6	8,7	7,3 ^R	6,9	-5,4
Manitoba	5,7	10,7	6,4	5,6	5,4	-3,4
Saskatchewan	6,7	11,6	7,6	6,8 ^R	6,6	-3,2
Alberta	6,2	12,0	7,9	6,7 ^R	6,5	-3,2
Colombie-Britannique	7,5	13,4	8,0	7,1 ^R	6,9	-3,4
Yukon	6,4	10,3	4,9	5,0 ^R	4,9	-0,2
Territoires du Nord-Ouest	6,4	7,4	6,3	4,4 ^R	5,8	+29,9
Nunavut	5,1	2,6	4,5	4,8 ^R	5,1	+6,0
Genre						
Hommes	9,8	12,5	12,0	11,6 ^R	10,9	-6,0
Femmes	8,7	13,7	10,2	8,8 ^R	8,7	-1,0
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	6,5	10,2	8,1	8,0 ^R	7,5	-6,5
25 à 44 ans	8,7	12,2	10,3	9,5 ^R	9,2	-3,1
45 à 54 ans	10,8	15,0	12,6	11,5 ^R	11,1	-3,5
55 ans et plus	11,0	15,5	13,1	12,3 ^R	11,9	-3,5
Canada	9,3	13,1	11,2	10,4^R	10,0	-3,9

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

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 et 2021-22 et 100 % des données pour 2022-23 à 2024-25.

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	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	1 074	981	1 099	1 211 ^R	1 291	+6,6
Île-du-Prince-Édouard	751	677	760	884 ^R	914	+3,4
Nouvelle-Écosse	878	711	879	985 ^R	1 007	+2,1
Nouveau-Brunswick	883	763	877	1 024 ^R	1 047	+2,3
Québec	904	740	938	1 024 ^R	1 058	+3,3
Ontario	740	525	714	792 ^R	801	+1,1
Manitoba	621	471	611	683 ^R	695	+1,7
Saskatchewan	774	622	722	835 ^R	848	+1,5
Alberta	852	647	836	964 ^R	987	+2,4
Colombie-Britannique	808	588	783	890 ^R	883	-0,8
Yukon	764	633	659	808 ^R	777	-3,9
Territoires du Nord-Ouest	824	794	813	881 ^R	963	+9,3
Nunavut	732	707	720	778 ^R	866	+11,2
Genre						
Hommes	1 003	831	1 064	1 159 ^R	1 167	+0,7
Femmes	580	450	577	648 ^R	664	+2,6
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	646	401	602	730 ^R	740	+1,4
25 à 44 ans	859	659	857	953 ^R	968	+1,7
45 à 54 ans	903	733	906	986 ^R	1 016	+3,0
55 ans et plus	841	694	852	936 ^R	962	+2,7
Canada	847	639	841	938^R	957	+2,0

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes complétées pour lesquelles au moins 1 \$ en prestations régulières d'assurance-emploi a été versé. Comprend seulement le revenu d'emploi (tous les montants reçus en prestations d'assurance-emploi sont exclus du calcul). 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 d'assurance-emploi.

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 et 2021-22 et 100 % des données pour 2022-23 à 2024-25.

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	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (points de %) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	59,6	62,6	59,0	54,9 ^R	53,5	-1,4
Île-du-Prince-Édouard	48,2	55,9	48,5	46,5 ^R	44,1	-2,4
Nouvelle-Écosse	51,8	57,3	52,7	48,4 ^R	46,7	-1,7
Nouveau-Brunswick	57,5	58,9	55,7	53,3 ^R	51,2	-2,1
Québec	55,4	54,0	52,5	51,6 ^R	48,8	-2,8
Ontario	44,3	50,4	43,5	38,3 ^R	35,5	-2,8
Manitoba	45,5	49,8	42,6	39,9 ^R	39,4	-0,5
Saskatchewan	43,1	46,4	41,2	39,4 ^R	38,2	-1,2
Alberta	44,3	48,7	41,2	40,2 ^R	39,3	-0,9
Colombie-Britannique	48,6	51,2	45,7	42,8 ^R	41,2	-1,6
Yukon	36,3	40,6	36,7	34,6 ^R	33,0	-1,6
Territoires du Nord-Ouest	29,1	32,1	32,5	30,9 ^R	29,9	-1,0
Nunavut	27,1	30,1	28,4	29,5 ^R	28,2	-1,4
Genre						
Hommes	47,9	47,4	44,5	42,6 ^R	40,5	-2,1
Femmes	52,7	57,5	52,6	48,3 ^R	45,4	-2,9
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	47,0	55,7	46,5	41,0 ^R	40,6	-0,5
25 à 44 ans	52,8	54,7	50,6	47,3 ^R	44,7	-2,6
45 à 54 ans	57,4	59,3	56,8	53,7 ^R	50,8	-3,0
55 ans et plus	38,5	39,6	37,6	35,2 ^R	32,6	-2,7
Canada	49,7	52,0	47,9	44,9^R	42,4	-2,5

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

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 et 2021-22 et 100 % des données pour 2022-23 à 2024-25.

Annexe 2.25 : Prestations régulières pour les apprentis

Annexe 2.25.1 : Prestations régulières pour les apprentis : nouvelles demandes établies

Région ¹	Total de 2020-21 ²	Total de 2021-22 ²	Total de 2022-23 ²	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	480	730	900	957 ^R	957	+0,0
Île-du-Prince-Édouard	120	220	260	367 ^R	376	+2,5
Nouvelle-Écosse	1 060	1 090	1 280	1 525 ^R	1 883	+23,5
Nouveau-Brunswick	1 080	1 310	1 330	1 550 ^R	1 747	+12,7
Québec ³	140	180	110	187 ^R	193	+3,2
Ontario	9 550	13 930	16 520	18 232 ^R	18 576	+1,9
Manitoba	2 160	2 350	2 440	2 650 ^R	3 172	+19,7
Saskatchewan	1 490	2 140	2 430	2 744 ^R	2 950	+7,5
Alberta	7 950	10 970	11 710	13 568 ^R	15 430	+13,7
Colombie-Britannique	7 540	8 830	9 590	10 422 ^R	10 836	+4,0
Territoires	130	250	150	230 ^R	219	-4,8
Genre						
Hommes	29 860	39 660	44 100	49 372	52 771	+6,9
Femmes	1 840	2 340	2 620	3 060	3 568	+16,6
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	13 550	17 800	20 100	22 952	25 440	+10,8
25 à 44 ans	17 260	22 770	25 150	27 802	29 082	+4,6
45 ans et plus	890	1 430	1 470	1 678	1 817	+8,3
Canada	31 700	42 000	46 720	52 432	56 339	+7,5

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 \$ en prestations d'assurance-emploi a été versé pendant que le prestataire était en formation.

¹ En raison de changements méthodologiques, les données selon la région ont été révisées pour 2023-24.

² Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

³ Le faible total de demandes de prestations établies par des apprentis au Québec résulte de la conception unique du programme dans cette province, où les apprentis complètent toute leur formation technique avant de débiter leur formation en cours d'emploi.

^R Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.25.2 : Prestations régulières pour les apprentis : durée réelle moyenne (nombre de semaines de formation)

Région	Demandes établies avant le 15 mars 2020, et complétées au cours de 2020-21	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2020-21 ¹	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2021-22 ¹	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2021-22	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2022-23 ²	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	7,9	7,0	8,0	7,5	8,5	9,1 ^R	8,9	-1,8
Île-du-Prince-Édouard	7,6	8,0	11,1	7,1	9,4	9,6 ^R	9,1	-4,7
Nouvelle-Écosse	8,1	6,4	8,8	6,7	8,1	8,5 ^R	8,4	-0,8
Nouveau-Brunswick	9,2	6,7	8,8	6,2	8,1	8,4 ^R	8,3	-0,7
Québec	X	X	16,3	9,0	10,5	9,8 ^R	9,0	-7,8
Ontario	9,9	8,0	9,6	7,8	8,8	9,0 ^R	9,1	+0,8
Manitoba	10,4	7,5	9,7	8,3	9,1	9,4 ^R	9,4	+0,0
Saskatchewan	9,3	6,3	9,7	6,5	8,2	8,8 ^R	8,5	-2,5
Alberta	9,3	7,5	10,3	7,7	8,9	9,0 ^R	8,7	-3,4
Colombie-Britannique	10,1	7,2	9,9	7,1	8,8	9,0 ^R	9,0	-0,2
Territoires	8,4	7,4	9,4	10,1	9,6	9,3 ^R	9,4	+0,8
Genre								
Hommes	9,6	7,5	9,7	7,6	8,8	9,0 ^R	8,9	-0,9
Femmes	9,2	7,6	10,8	7,7	8,9	9,0 ^R	8,8	-1,5
Catégorie d'âge								
24 ans et moins	9,8	7,4	10,1	7,5	8,8	9,0 ^R	8,9	-1,0
25 à 44 ans	9,5	7,5	9,7	7,7	8,8	9,0 ^R	8,9	-0,8
45 ans et plus	9,2	8,2	9,0	7,6	8,5	8,8 ^R	8,6	-2,6
Canada	9,6	7,5	9,8	7,6	8,8	9,0^R	8,9	-1,0

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes complétées 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 \$ en prestations d'assurance-emploi a été versé pendant que le prestataire était en formation.

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestations étaient en vigueur durant cette période.

² La durée moyenne des demandes de prestations complétées au cours de 2022-23 ne tient compte que des demandes établies le 26 septembre 2021 ou après. Les demandes de prestations établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021 ont été majoritairement complétées au cours des exercices 2020-21 et 2021-22, et celles qui ont été complétées au cours de 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 résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.25.3 : Prestations régulières pour les apprentis : taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Région ¹	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	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	552	556	528	539	564	604	625	+3,4
Île-du-Prince-Édouard	529	491	458	429	505	539 ^R	543	+0,8
Nouvelle-Écosse	512	528	499	537	528	544 ^R	574	+5,6
Nouveau-Brunswick	515	520	520	490	525	544	574	+5,5
Québec	513	494	451	545	516	581 ^R	595	+2,5
Ontario	546	563	549	574	585	603	622	+3,1
Manitoba	549	551	544	563	548	583	603	+3,4
Saskatchewan	557	556	559	583	575	594 ^R	616	+3,7
Alberta	561	573	572	581	595	608 ^R	624	+2,7
Colombie-Britannique	543	556	537	556	572	597	620	+3,8
Territoires	553	595	557	577	610	620 ^R	646	+4,1
Genre								
Hommes	549	561	552	569	581	600	619	+3,2
Femmes	525	540	507	526	543	571	591	+3,6
Catégorie d'âge								
24 ans et moins	540	547	532	540	558	578	598	+3,4
25 à 44 ans	553	568	558	586	592	611	631	+3,3
45 ans et plus	546	565	566	551	588	610	631	+3,4
Canada	547	559	549	566	578	598	617	+3,2

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. 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 \$ en prestations d'assurance-emploi a été versé pendant que le prestataire était en formation.

¹ En raison de changements méthodologiques, les données selon la région ont été révisées pour 2023-24.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

^R Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.25.4 : Prestations régulières pour les apprentis : montants versés (en millions de dollars)

Région ¹	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Terre-Neuve-et-Labrador	5,7	7,0	7,3	8,9 ^R	9,0	+1,0
Île-du-Prince-Édouard	1,0	1,3	1,3	2,4	2,2	-8,2
Nouvelle-Écosse	7,3	7,0	6,9	9,4 ^R	12,0	+27,3
Nouveau-Brunswick	7,1	7,7	7,7	9,8	12,0	+22,0
Québec	1,7	1,9	1,0	1,3 ^R	1,6	+20,3
Ontario	63,1	82,8	101,8	122,9 ^R	135,7	+10,4
Manitoba	13,5	15,6	14,4	16,9	21,2	+25,3
Saskatchewan	8,8	13,3	13,7	16,1 ^R	17,7	+10,4
Alberta	56,5	72,2	73,9	89,2 ^R	104,5	+17,1
Colombie-Britannique	47,2	52,3	53,4	64,7 ^R	73,2	+13,0
Territoires	0,7	1,4	0,9	1,5 ^R	1,5	-0,3
Genre						
Hommes	197,4	246,3	264,9	321,1	363,4	+13,2
Femmes	15,0	16,2	17,4	22,1	27,1	+22,6
Catégorie d'âge						
24 ans et moins	83,2	101,2	109,7	135,0	159,7	+18,3
25 à 44 ans	120,6	150,9	162,1	194,9	216,1	+10,9
45 ans et plus	8,7	10,5	10,5	13,3	14,7	+10,5
Canada	212,5	262,6	282,3	343,2	390,5	+13,8

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. 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 \$ en prestations d'assurance-emploi a été versé pendant que le prestataire était en formation.

¹ En raison de changements méthodologiques, les données selon la région ont été révisées pour 2023-24.

^R Données révisées.

Source : Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi. Les résultats reposent sur un échantillon de 10 % des données pour 2020-21 à 2022-23 et 100 % des données pour 2023-24 et 2024-25.

Annexe 2.26 : Prestations régulières pendant une formation après avoir obtenu la permission de Service Canada (Actions Compétences)

Annexe 2.26.1 : Prestations régulières pendant une formation après avoir obtenu la permission de Service Canada (Actions Compétences) : nouvelles demandes établies

Région ¹	2020-21 ²	2021-22 ²	2022-23 ²	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Provinces de l'Atlantique	23	42	56	66 ^R	47	-28,8
Québec	187	163	140	208	207	-0,5
Ontario	126	158	182	205 ^R	177	-13,7
Manitoba	19	32	28	33	38	+15,2
Saskatchewan	17	25	22	31 ^R	18	-41,9
Alberta	147	132	115	118 ^R	104	-11,9
Colombie-Britannique et territoires ³	93	71	84	120 ^R	101	-15,8
Genre						
Hommes	249	299	307	412	373	-9,5
Femmes	363	324	320	369	319	-13,6
Catégorie d'âge						
34 ans et moins	208	229	247	291	247	-15,1
35 à 44 ans	229	226	227	261	238	-8,8
45 à 54 ans	131	124	115	183	162	-11,5
55 ans et plus	44	44	38	46	45	-2,2
Canada	612	623	627	781	692	-11,4

Remarque : Comprend les demandes pour lesquelles les prestataires ont reçu la permission de Service Canada de suivre une formation.

¹ En raison de changements méthodologiques, les données selon la région ont été révisées pour 2023-24.

² Différentes mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur l'admissibilité aux prestations étaient en vigueur du 27 septembre 2020 au 24 septembre 2022.

³ Pour des raisons de confidentialité, les données pour les territoires ont été combinées à celles de la Colombie-Britannique.

^R Données révisées.

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

Annexe 2.26.2 : Prestations régulières pendant une formation après avoir obtenu la permission de Service Canada (Actions Compétences) : durée réelle moyenne (nombre de semaines de formation)

Région	Demandes établies avant le 15 mars 2020, et complétées au cours de 2020-21	Demandes établies entre le 27 septembre 2020 et le 25 septembre 2021, et complétées au cours de 2021-22 ¹	Demandes établies le 26 septembre 2021 ou après, et complétées au cours de 2022-23	2023-24 ^R	2024-25 ^P	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Provinces de l'Atlantique	23,0	24,2	16,0	20,3	20,7	+2,0
Québec	18,8	25,2	16,2	17,7	17,9	+1,0
Ontario	20,6	23,6	16,2	15,5 ^R	16,4	+5,5
Manitoba	19,5	22,3	16,2	18,9 ^R	19,1	+1,2
Saskatchewan	19,6	22,5	17,6	16,5 ^R	15,9	-3,6
Alberta	21,0	24,3	16,6	15,8	18,5	+16,9
Colombie-Britannique et territoires ²	17,9	24,3	16,7	15,3 ^R	16,5	+7,6
Genre						
Hommes	19,0	23,7	15,0	15,5 ^R	16,6	+7,2
Femmes	20,7	24,7	17,9	17,9 ^R	18,9	+5,4
Catégorie d'âge						
34 ans et moins	19,5	25,0	15,4	16,0 ^R	16,9	+5,7
35 à 44 ans	20,4	24,5	17,3	17,9	18,1	+1,1
45 à 54 ans	20,2	23,0	17,0	16,8	18,7	+11,1
55 ans et plus	18,3	22,6	15,2	13,3 ^R	15,0	+12,6
Canada	19,9	24,3	16,4	16,7	17,6	+5,5

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes complétées pour lesquelles les prestataires ont reçu la permission de Service Canada de suivre une formation.

¹ Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le nombre maximal de semaines de prestations étaient en vigueur durant cette période.

² Pour des raisons de confidentialité, les données pour les territoires ont été combinées à celles de la Colombie-Britannique.

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

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

Annexe 2.26.3 : Prestations régulières pendant une formation après avoir obtenu la permission de Service Canada (Actions Compétences) : taux de prestations hebdomadaires moyen (en dollars)

Région ¹	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	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Provinces de l'Atlantique	511	536	524	556	507	520	540	+3,7
Québec	525	529	494	506	540	562 ^R	584	+3,8
Ontario	527	524	499	532	548	581 ^R	593	+2,1
Manitoba	506	528	505	536	557	488	571	+17,0
Saskatchewan	495	550	388	505	532	539 ^R	591	+9,7
Alberta	538	558	556	540	556	573	594	+3,7
Colombie-Britannique et territoires ³	521	535	463	530	573	578 ^R	602	+4,1
Genre								
Hommes	539	555	541	552	571	581	605	+4,1
Femmes	517	523	470	493	527	545	567	+4,1
Catégorie d'âge								
34 ans et moins	524	535	488	520	539	568	580	+2,1
35 à 44 ans	533	536	488	530	560	561	589	+5,0
45 à 54 ans	513	535	530	544	550	565	594	+5,1
55 ans et plus	535	547	515	491	513	539	580	+7,7
Canada	526	536	500	526	547	563	587	+4,2

Remarque : Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles les prestataires ont reçu la permission de Service Canada de suivre une formation.

¹ En raison de changements méthodologiques, les données selon la région ont été révisées pour 2023-24.

² Des mesures temporaires de l'assurance-emploi ayant un impact sur le taux de prestations hebdomadaires étaient en vigueur durant cette période.

³ Pour des raisons de confidentialité, les données pour les territoires ont été combinées à celles de la Colombie-Britannique.

^R Données révisées.

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

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)

Région ¹	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation (%) 2023-24 à 2024-25
Provinces de l'Atlantique	0,4	0,6	0,7	0,9	0,7	-26,8
Québec	3,4	2,2	1,6	2,8	2,9	+2,4
Ontario	2,4	2,4	2,2	2,8 ^R	2,7	-6,1
Manitoba	0,3	0,5	0,4	0,4	0,6	+49,5
Saskatchewan	0,3	0,4	0,3	0,4	0,3	-26,6
Alberta	2,9	2,2	1,5	1,6	1,7	+5,0
Colombie-Britannique et territoires ²	1,7	1,0	1,1	1,6 ^R	1,5	-5,4
Genre						
Hommes	4,7	4,4	3,7	5,6	5,5	-1,5
Femmes	6,7	4,9	4,1	5,0	4,8	-4,0
Catégorie d'âge						
34 ans et moins	3,7	3,1	2,8	3,6	3,4	-3,2
35 à 44 ans	4,4	3,5	2,9	3,7	3,5	-7,8
45 à 54 ans	2,4	2,0	1,5	2,6	2,6	-0,1
55 ans et plus	0,9	0,7	0,5	0,6	0,7	+21,1
Canada	11,4	9,3	7,8	10,5	10,2	-2,6

Remarque : Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre aux totaux indiqués. Les variations en pourcentage sont basées sur des chiffres non arrondis. Comprend les demandes pour lesquelles les prestataires ont reçu la permission de Service Canada de suivre une formation.

¹ En raison de changements méthodologiques, les données selon la région ont été révisées pour 2023-24.

² Pour des raisons de confidentialité, les données pour les territoires ont été combinées à celles de la Colombie-Britannique.

^R Données révisées.

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

Annexe 2.27 : Demandes complétées de prestations d'assurance-emploi pures et combinées selon le type de prestations

Annexe 2.27.1 : Demandes complétées de prestations d'assurance-emploi pures et combinées selon le type de prestations

Type de prestations	Nombre de demandes 2022-23	Part des demandes combinées 2022-23 (%)	Nombre de demandes 2023-24 ^R	Part des demandes combinées 2023-24 ^R (%)	Nombre de demandes 2024-25 ^P	Part des demandes combinées 2024-25 ^P (%)
Régulières	1 512 141	12,3	1 359 792 ^R	11,5 ^R	1 468 813	11,6
Pêcheurs	28 980	12,0	27 787 ^R	13,9	28 124	13,1
Maladie	461 074	43,9	411 066 ^R	40,3 ^R	451 229	40,0
Maternité	176 062	98,6	156 453 ^R	98,3 ^R	173 987	98,4
Parentales ¹	247 034	72,5	228 073 ^R	69,8 ^R	254 078	69,9
Compassion	6 654	34,6	6 464 ^R	35,2	6 611	35,8
Proches aidants d'adultes	12 321	31,7	13 150 ^R	29,2 ^R	14 808	31,3
Proches aidants d'enfants	3 237	22,8	3 119 ^R	24,0 ^R	3 187	25,0
Travail partagé	18 151	43,4	10 326 ^R	28,1 ^R	18 562	34,1
Toutes les demandes²	2 068 043	17,5	1 879 769^R	16,6^R	2 045 908	16,8

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

¹ Les prestations parentales pour les parents biologiques et les prestations parentales pour les parents adoptifs sont regroupées ensemble.

² La somme des demandes 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.

^P Données préliminaires.

^R Données révisées.

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

Annexe 2.28 : Remboursement des prestations d'assurance-emploi

Annexe 2.28.1 : Remboursement des prestations d'assurance-emploi¹ : personnes qui ont remboursé des prestations

Province ou territoire ²	2020	2021	2022	2023
Terre-Neuve-et-Labrador	8 712	12 495	11 382	10 668
Île-du-Prince-Édouard	1 199	1 885	1 504	1 312
Nouvelle-Écosse	6 508	8 570	6 715	6 480
Nouveau-Brunswick	4 879	6 445	5 732	5 163
Québec	45 916	68 463	52 337	49 610
Ontario	46 239	64 746	43 665	43 000
Manitoba	3 685	4 890	3 314	3 281
Saskatchewan	5 230	6 791	4 847	4 713
Alberta	28 464	42 353	28 217	27 223
Colombie-Britannique	19 294	27 543	19 176	18 521
Yukon	344	399	252	297
Territoires du Nord-Ouest	304	490	262	222
Nunavut	113	131	97	97
Non-résidents du Canada	80	112	69	s.o.
Genre				
Hommes	149 849	206 775	152 804	148 045
Femmes	21 118	38 538	24 765	22 542
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	3 250	5 382	4 431	4 346
25 à 44 ans	75 830	110 992	79 839	77 885
45 à 54 ans	39 320	54 216	39 303	37 674
55 ans et plus	52 567	74 723	53 996	50 682
Industrie				
Industries productrices de biens	112 572	146 357	111 263	112 149
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	5 769	7 973	6 121	5 593
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	9 269	11 851	8 373	8 664
Services publics	1 975	1 979	1 891	1 694
Construction	73 030	98 121	77 986	81 978
Fabrication	22 529	26 433	16 892	14 220
Industries productrices de services	56 018	92 480	58 928	52 847
Commerce de gros et de détail	8 965	15 465	7 824	6 650
Transport et entreposage	6 319	8 988	5 748	5 259
Finance, assurances, services immobiliers et de location	3 426	5 177	3 228	2 848
Services professionnels, scientifiques et techniques	10 050	16 317	12 254	10 324
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ³	7 732	10 741	6 899	6 763
Services d'enseignement	5 610	11 954	8 688	8 185
Soins de santé et assistance sociale	1 798	3 095	1 712	1 480
Information, culture et loisirs ⁴	2 580	5 193	2 964	3 126
Services d'hébergement et de restauration	1 370	3 663	1 800	1 115
Autres services (sauf les administrations publiques)	4 193	6 027	3 849	3 317
Administrations publiques	3 975	5 860	3 962	3 780
Industries non classées⁵	2 377	6 476	7 378	5 591
Canada	170 967	245 313	177 569	170 587

¹ Comme le remboursement des prestations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2023.

² En raison de changements méthodologiques, les comparaisons de données selon la province ou le territoire entre 2023 et les années antérieures devraient être faites avec précaution.

³ 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.

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 résultats reposent sur 100 % des données.

Annexe 2.28.2 : Remboursement des prestations d'assurance-emploi¹ : montants remboursés (en millions de dollars)

Province ou territoire ²	2020	2021	2022	2023
Terre-Neuve-et-Labrador	18,8	36,9	32,5	25,9
Île-du-Prince-Édouard	3,5	7,6	6,0	4,4
Nouvelle-Écosse	14,2	25,1	19,0	17,8
Nouveau-Brunswick	9,8	17,2	13,5	12,1
Québec	61,5	93,6	63,0	60,7
Ontario	59,5	110,8	62,0	63,5
Manitoba	5,2	8,7	5,4	5,5
Saskatchewan	8,0	13,4	8,3	8,2
Alberta	43,0	85,0	49,0	48,5
Colombie-Britannique	26,0	50,1	29,3	30,9
Yukon	0,5	0,8	0,5	0,6
Territoires du Nord-Ouest	0,5	0,9	0,5	0,4
Nunavut	0,2	0,3	0,2	0,2
Non-résidents du Canada	0,1	0,2	0,1	s.o.
Genre				
Hommes	224,3	375,7	250,4	244,2
Femmes	26,5	74,9	38,8	34,4
Catégorie d'âge				
24 ans et moins	4,3	8,5	6,5	6,5
25 à 44 ans	101,9	173,4	112,9	113,4
45 à 54 ans	58,2	100,5	64,0	60,9
55 ans et plus	86,6	168,2	105,7	97,8
Industrie				
Industries productrices de biens	166,3	255,2	179,7	179,3
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	10,4	20,4	14,8	12,7
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	14,6	24,5	15,8	16,4
Services publics	2,9	3,3	2,7	2,9
Construction	105,9	151,3	112,1	124,1
Fabrication	32,5	55,7	34,4	23,2
Industries productrices de services	81,6	189,0	103,5	93,9
Commerce de gros et de détail	16,2	38,3	19,6	16,0
Transport et entreposage	8,8	18,1	9,5	8,7
Finance, assurances, services immobiliers et de location	4,9	11,0	5,5	4,7
Services professionnels, scientifiques et techniques	15,6	30,6	21,3	20,4
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ³	11,4	21,7	11,8	11,9
Services d'enseignement	4,8	19,1	11,4	10,5
Soins de santé et assistance sociale	2,2	6,3	2,7	2,1
Information, culture et loisirs ⁴	3,3	10,4	4,6	5,0
Services d'hébergement et de restauration	2,0	8,5	2,6	1,8
Autres services (sauf les administrations publiques)	6,9	12,7	7,3	6,3
Administrations publiques	5,6	12,2	7,1	6,4
Industries non classées⁵	2,9	6,4	5,9	5,4
Canada	250,8	450,6	289,2	278,6

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

¹ Comme le remboursement des prestations est administré par le biais du régime fiscal, les plus récentes données disponibles se rapportent à l'année d'imposition 2023.

² En raison de changements méthodologiques, les comparaisons de données selon la province ou le territoire entre 2023 et les années antérieures devraient être faites avec précaution.

³ 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.

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 résultats reposent sur 100 % des données.

Annexe 2.29 : Cotisants au régime d'assurance-emploi

Annexe 2.29.1 : Cotisants au régime d'assurance-emploi¹ : cotisations d'assurance-emploi

Province ou territoire	Total 2022 (en millions de dollars)	Total 2023 (en millions de dollars)	% du total 2023	Payé par les employeurs ² 2023 (en millions de dollars)	Payé par les employés 2023 (en millions de dollars)
Terre-Neuve-et-Labrador	370,4	400,6	1,4	231,6	173,5
Île-du-Prince-Édouard	118,9	131,8	0,5	75,9	56,8
Nouvelle-Écosse	693,9	774,9	2,7	442,6	338,8
Nouveau-Brunswick	559,7	613,8	2,1	351,0	267,3
Québec	4 838,4	5 358,3	18,5	3 026,6	2 385,7
Ontario	10 776,1	11 768,2	40,6	6 734,5	5 163,9
Manitoba	927,7	1 015,2	3,5	578,3	445,8
Saskatchewan	778,6	848,3	2,9	482,2	375,4
Alberta	3 391,8	3 731,1	12,9	2 139,0	1 648,7
Colombie-Britannique	3 837,4	4 206,0	14,5	2 421,4	1 836,9
Yukon	41,3	45,7	0,2	26,5	20,0
Territoires du Nord-Ouest	43,0	46,0	0,2	26,5	20,4
Nunavut	29,0	31,4	0,1	18,3	13,8
Hors du Canada et juridictions multiples	31,9	36,5	0,1	21,0	15,8
Genre					
Hommes	14 522,7	15 896,1	54,8	9 120,6	6 987,5
Femmes	11 915,2	13 111,8	45,2	7 454,9	5 775,4
Genre inconnu ³	0,3	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Catégorie d'âge					
24 ans et moins	2 193,5	2 407,3	8,3	1 391,5	1 024,1
25 à 44 ans	12 906,5	14 330,6	49,4	8 203,9	6 318,4
45 à 54 ans	5 827,9	6 294,1	21,7	3 578,3	2 797,5
55 ans et plus	5 506,4	5 976,0	20,6	3 401,8	2 622,8
Âge inconnu ³	3,9	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Industrie					
Industries productrices de biens	5 783,8	6 329,8	21,8	3 656,0	2 758,2
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	337,9	359,7	1,2	210,6	152,3
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	439,1	471,5	1,6	269,8	213,7
Services publics	214,0	231,1	0,8	127,7	106,0
Construction	2 097,8	2 307,3	8,0	1 361,2	988,5
Fabrication	2 695,0	2 960,2	10,2	1 686,7	1 297,6
Industries productrices de services	20 410,0	22 391,9	77,2	12 750,1	9 882,6
Commerce de gros et de détail	3 434,7	3 731,4	12,9	2 142,5	1 616,6
Transport et entreposage	1 263,6	1 410,4	4,9	801,4	623,7
Finance, assurances, services immobiliers et de location	1 715,9	1 881,4	6,5	1 054,2	848,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	2 093,9	2 296,7	7,9	1 323,2	1 009,9
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ⁴	1 474,2	1 571,7	5,4	910,3	682,8
Services d'enseignement	1 976,9	2 140,6	7,4	1 189,1	972,5
Soins de santé et assistance sociale	2 505,8	2 748,7	9,5	1 572,7	1 214,0
Information, culture et loisirs ⁵	868,5	947,6	3,3	543,5	416,0
Services d'hébergement et de restauration	962,3	1 132,0	3,9	660,0	475,8
Autres services (sauf les administrations publiques)	828,1	918,3	3,2	534,5	392,7
Administrations publiques	3 286,0	3 613,1	12,5	2 018,7	1 629,9
Industries non classées³	244,4	286,2	1,0	169,4	122,0
Canada	26 438,2	29 007,9	100,0	16 575,5	12 762,8

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 Comme 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 2023. Les cotisations d'assurance-emploi sont déterminées selon le lieu de résidence des employés.

² Les cotisations des employeurs correspondent à 1,4 fois le niveau de cotisation des employés. Cependant, les employeurs qui participent au Programme de réduction du taux de cotisation peuvent verser une cotisation inférieure à 1,4 fois celle de leurs employés. Consulter la [Section 2.7](#) du chapitre 2 pour plus d'informations.

³ Pour certains feuillets T4, cette information n'était pas disponible dans les données.

⁴ 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.

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 : Agence du revenu du Canada, feuillets T4 avec un revenu d'emploi. Les résultats reposent sur 100 % des données.

Annexe 2.29.2 : Cotisants au régime d'assurance-emploi¹ : revenus d'emploi

Province ou territoire	Total des revenus d'emploi (en millions de dollars) 2022	Total des revenus d'emploi (en millions de dollars) 2023	% du total des revenus d'emplois 2023	Total de la rémunération assurable (en millions de dollars) 2022	Total de la rémunération assurable (en millions de dollars) 2023
Terre-Neuve-et-Labrador	14 455,7	15 523,4	1,2	10 152,3	10 646,5
Île-du-Prince-Édouard	4 180,3	4 547,2	0,4	3 250,0	3 490,1
Nouvelle-Écosse	26 044,7	28 525,4	2,2	19 217,7	20 802,5
Nouveau-Brunswick	20 501,7	21 909,9	1,7	15 455,8	16 435,3
Québec	254 284,7	268 082,8	21,0	179 075,4	187 355,2
Ontario	477 262,8	510 255,5	40,0	299 944,1	317 388,9
Manitoba	35 965,2	38 303,8	3,0	25 765,7	27 359,7
Saskatchewan	31 748,3	33 690,7	2,6	21 815,7	23 042,9
Alberta	158 656,1	169 166,8	13,3	94 916,9	101 200,8
Colombie-Britannique	164 787,9	177 143,4	13,9	106 168,8	112 758,0
Yukon	1 689,8	1 845,8	0,1	1 145,1	1 229,0
Territoires du Nord-Ouest	1 978,0	2 095,6	0,2	1 204,3	1 250,6
Nunavut	1 345,3	1 391,9	0,1	808,8	850,8
Hors du Canada et juridictions multiples	2 612,3	2 807,5	0,2	947,4	1 043,6
Genre					
Hommes	718 795,1	764 850,0	60,0	427 975,9	451 479,7
Femmes	476 707,5	510 439,8	40,0	351 884,6	373 374,2
Genre inconnu ²	10,4	s.o.	s.o.	7,5	s.o.
Catégorie d'âge					
24 ans et moins	65 741,7	69 936,0	5,5	62 305,2	65 992,2
25 à 44 ans	546 168,5	591 402,4	46,4	381 417,6	407 772,6
45 à 54 ans	302 825,2	318 511,1	25,0	173 961,9	181 399,9
55 ans et plus	280 616,7	295 440,2	23,2	162 066,6	169 689,2
Âge inconnu ²	161,0	s.o.	s.o.	116,8	s.o.
Industrie					
Industries productrices de biens	264 225,3	281 520,6	22,1	169 340,0	178 681,3
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	13 004,7	13 413,7	1,1	9 551,7	9 824,3
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	31 727,9	32 862,0	2,6	13 012,2	13 506,9
Services publics	13 081,0	14 025,5	1,1	6 558,9	6 880,4
Construction	91 231,4	97 854,3	7,7	60 020,9	63 602,3
Fabrication	115 180,2	123 365,1	9,7	80 196,4	84 867,5
Industries productrices de services	918 858,9	979 221,3	76,8	603 590,7	638 352,7
Commerce de gros et de détail	145 983,5	153 248,6	12,0	99 695,7	104 486,6
Transport et entreposage	54 615,4	59 535,3	4,7	37 206,8	40 141,7
Finance, assurances, services immobiliers et de location	103 003,1	109 031,7	8,5	51 399,7	54 443,6
Services professionnels, scientifiques et techniques	116 648,7	126 691,8	9,9	62 006,9	65 380,5
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ³	66 089,6	68 449,3	5,4	42 680,3	43 855,5
Services d'enseignement	81 955,2	85 516,9	6,7	60 356,5	63 097,9
Soins de santé et assistance sociale	102 939,8	108 041,4	8,5	75 856,9	79 766,0
Information, culture et loisirs ⁴	42 123,0	45 450,9	3,6	25 686,9	26 838,2
Services d'hébergement et de restauration	30 885,4	34 903,0	2,7	26 930,7	30 599,3
Autres services (sauf les administrations publiques)	32 800,8	35 148,7	2,8	23 689,8	25 308,6
Administrations publiques	141 814,3	153 203,7	12,0	98 080,4	104 434,6
Industries non classées²	12 428,8	14 547,9	1,1	6 937,3	7 819,9
Canada	1 195 513,0	1 275 289,8	100,0	779 868,0	824 853,9

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 Comme 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 2023. Les cotisations d'assurance-emploi sont déterminées selon le lieu de résidence des employés.

² Pour certains feuillets T4, cette information n'était pas disponible dans les données.

³ 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.

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.

Source : Agence du revenu du Canada, feuillets T4 avec un revenu d'emploi. Les résultats reposent sur 100 % des données.

Annexe 2.29.3 : Cotisants au régime d'assurance-emploi¹ : revenus d'emploi par travailleur

Province ou territoire	Nombre de travailleurs avec un revenu d'emploi 2022	Nombre de travailleurs avec un revenu d'emploi 2023	% du total 2023	Revenus d'emploi par travailleur (\$ par année) 2022	Revenus d'emploi par travailleur (\$ par année) 2023	Rémunération assurable par travailleur (\$ par année) 2022	Rémunération assurable par travailleur (\$ par année) 2023
Terre-Neuve-et-Labrador	280 935	283 199	1,3	51 456	54 814	36 138	37 594
Île-du-Prince-Édouard	96 407	99 132	0,5	43 361	45 870	33 711	35 207
Nouvelle-Écosse	535 765	550 073	2,6	48 612	51 858	35 870	37 818
Nouveau-Brunswick	434 389	440 206	2,1	47 197	49 772	35 581	37 335
Québec	4 799 441	4 809 114	22,7	52 982	55 745	37 312	38 958
Ontario	7 907 956	8 066 768	38,2	60 352	63 254	37 929	39 345
Manitoba	727 839	741 435	3,5	49 414	51 662	35 400	36 901
Saskatchewan	593 455	607 063	2,9	53 497	55 498	36 761	37 958
Alberta	2 436 992	2 534 458	12,0	65 103	66 747	38 948	39 930
Colombie-Britannique	2 833 567	2 893 777	13,7	58 156	61 215	37 468	38 966
Yukon	27 534	28 700	0,1	61 372	64 315	41 590	42 822
Territoires du Nord-Ouest	28 942	29 195	0,1	68 343	71 781	41 612	42 836
Nunavut	21 567	22 264	0,1	62 378	62 517	37 503	38 213
Hors du Canada et juridictions multiples	31 068	34 036	0,2	84 083	82 487	30 494	30 661
Genre							
Hommes	10 750 656	10 980 078	51,9	66 861	69 658	39 809	41 118
Femmes	10 004 628	10 159 342	48,1	47 649	50 243	35 172	36 752
Genre inconnu ²	573	s.o.	s.o.	18 138	s.o.	13 028	s.o.
Catégorie d'âge							
24 ans et moins	3 452 557	3 447 457	16,3	19 041	20 286	18 046	19 142
25 à 44 ans	9 005 067	9 363 005	44,3	60 651	63 164	42 356	43 551
45 à 54 ans	3 800 619	3 839 546	18,2	79 678	82 955	45 772	47 245
55 ans et plus	4 493 928	4 489 412	21,2	62 444	65 808	36 063	37 798
Âge inconnu ²	3 686	s.o.	s.o.	43 668	s.o.	31 685	s.o.
Industrie							
Industries productrices de biens	4 001 560	4 087 458	19,3	66 031	68 874	42 319	43 715
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	372 662	372 838	1,8	34 897	35 977	25 631	26 350
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	234 671	239 170	1,1	135 202	137 400	55 448	56 474
Services publics	116 042	119 713	0,6	112 727	117 159	56 522	57 474
Construction	1 453 967	1 495 995	7,1	62 747	65 411	41 281	42 515
Fabrication	1 824 218	1 859 742	8,8	63 139	66 335	43 962	45 634
Industries productrices de services	16 499 058	16 774 889	79,4	55 692	58 374	36 583	38 054
Commerce de gros et de détail	3 230 153	3 243 986	15,3	45 194	47 241	30 864	32 209
Transport et entreposage	965 424	995 154	4,7	56 571	59 825	38 539	40 337
Finance, assurances, services immobiliers et de location	1 164 602	1 186 684	5,6	88 445	91 879	44 135	45 879
Services professionnels, scientifiques et techniques	1 412 437	1 453 524	6,9	82 587	87 162	43 901	44 981
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ³	1 265 566	1 235 417	5,8	52 221	55 406	33 724	35 499
Services d'enseignement	1 488 310	1 521 252	7,2	55 066	56 215	40 554	41 478
Soins de santé et assistance sociale	1 977 959	2 010 042	9,5	52 043	53 751	38 351	39 684
Information, culture et loisirs ⁴	698 180	722 878	3,4	60 333	62 875	36 791	37 127

Services d'hébergement et de restauration	1 459 219	1 507 620	7,1	21 166	23 151	18 456	20 296
Autres services (sauf les administrations publiques)	735 992	756 791	3,6	44 567	46 444	32 188	33 442
Administrations publiques	2 101 216	2 141 541	10,1	67 492	71 539	46 678	48 766
Industries non classées²	255 239	277 073	1,3	48 695	52 506	27 179	28 223
Canada	20 755 857	21 139 420	100,0	57 599	60 328	37 573	39 020

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 Comme 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 2023. Les cotisations d'assurance-emploi sont déterminées selon le lieu de résidence des employés.

² Pour certains feuillets T4, cette information n'était pas disponible dans les données.

³ 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.

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.

Source : Agence du revenu du Canada, feuillets T4 avec un revenu d'emploi. Les résultats reposent sur 100 % des données.

Annexe 2.30 : Ratios rajustés prestations-cotisations

Annexe 2.30.1 : Ratios rajustés prestations-cotisations¹

Province ou territoire	Cotisations d'assurance-emploi (en millions de dollars) 2023	% du total des cotisations d'assurance-emploi 2023	Prestations régulières d'assurance-emploi (en millions de dollars) 2023	% du total des prestations régulières d'assurance-emploi 2023	Prestations totales d'assurance-emploi (en millions de dollars) 2023	% du total des prestations totales d'assurance-emploi 2023	Ratio rajusté prestations régulières-cotisations ^{2,3} (Canada=1) 2023	Ratio rajusté prestations totales-cotisations ² (Canada=1) 2023
Terre-Neuve-et-Labrador	400,6	1,4	749,9	6,6	1 075,9	5,4	5,11	3,93
Île-du-Prince-Édouard	131,8	0,5	154,2	1,4	267,4	1,4	3,21	2,97
Nouvelle-Écosse	774,9	2,7	531,8	4,7	867,6	4,4	1,86	1,64
Nouveau-Brunswick	613,8	2,1	650,1	5,7	955,4	4,8	2,87	2,28
Québec	5 358,3	18,5	2 782,5	24,5	3 634,2	18,4	1,08	0,99
Ontario	11 768,2	40,6	3 304,0	29,1	6 777,6	34,2	0,76	0,84
Manitoba	1 015,2	3,5	368,9	3,2	704,0	3,6	0,98	1,02
Saskatchewan	848,3	2,9	328,3	2,9	596,3	3,0	1,03	1,03
Alberta	3 731,1	12,9	1 237,7	10,9	2 386,4	12,1	0,89	0,94
Colombie-Britannique	4 206,0	14,5	1 214,3	10,7	2 448,7	12,4	0,78	0,85
Yukon	45,7	0,2	15,9	0,1	29,2	0,1	0,94	0,94
Territoires du Nord-Ouest	46,0	0,2	15,1	0,1	26,8	0,1	0,88	0,85
Nunavut	31,4	0,1	12,7	0,1	22,0	0,1	1,08	1,03
Autre province ou territoire ⁴	36,5	0,1	1,3	0,0	10,8	0,1	0,09	0,43
Genre								
Hommes	15 896,1	54,8	7 414,2	65,2	9 757,5	49,3	1,19	0,90
Femmes	13 111,8	45,2	3 952,4	34,8	10 044,7	50,7	0,77	1,12
Genre inconnu ⁵	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Catégorie d'âge								
24 ans et moins	2 407,3	8,3	869,7	7,7	1 434,3	7,2	0,96	0,87
25 à 44 ans	14 330,6	49,4	5 107,4	44,9	11 193,6	56,5	0,91	1,14
45 à 54 ans	6 294,1	21,7	2 199,7	19,4	2 951,5	14,9	0,88	0,69
55 ans et plus	5 976,0	20,6	3 189,8	28,1	4 222,8	21,3	1,36	1,04
Âge inconnu ⁵	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Industrie								
Industries productrices de biens	6 329,8	21,8	4 573,6	40,2	6 279,3	31,7	1,86	1,45
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	359,7	1,2	550,6	4,8	688,6	3,5	4,07	2,80
Mines, exploitation en carrière, et extraction de pétrole et de gaz	471,5	1,6	250,2	2,2	322,4	1,6	1,34	1,00
Services publics	231,1	0,8	31,4	0,3	64,6	0,3	0,33	0,41
Construction	2 307,3	8,0	2 637,4	23,2	3 262,2	16,5	3,01	2,07
Fabrication	2 960,2	10,2	1 104,2	9,7	1 941,5	9,8	0,94	0,96
Industries productrices de services	22 391,9	77,2	6 546,9	57,6	13 150,2	66,4	0,74	0,86
Commerce de gros et de détail	3 731,4	12,9	941,1	8,3	1 968,1	9,9	0,65	0,77
Transport et entreposage	1 410,4	4,9	505,8	4,5	835,0	4,2	0,91	0,87
Finance, assurances, services immobiliers et de location	1 881,4	6,5	311,4	2,7	797,7	4,0	0,42	0,62
Services professionnels, scientifiques et techniques	2 296,7	7,9	813,3	7,2	1 325,9	6,7	0,90	0,85
Services aux entreprises, relatifs aux bâtiments et de soutien ⁶	1 571,7	5,4	854,4	7,5	1 319,0	6,7	1,41	1,23
Services d'enseignement	2 140,6	7,4	910,6	8,0	1 516,6	7,7	1,05	1,04
Soins de santé et assistance sociale	2 748,7	9,5	393,4	3,5	1 665,4	8,4	0,36	0,89
Information, culture et loisirs ⁷	947,6	3,3	397,8	3,5	592,0	3,0	1,08	0,92
Services d'hébergement et de restauration	1 132,0	3,9	473,5	4,2	801,9	4,0	1,12	1,04
Autres services (sauf les administrations publiques)	918,3	3,2	323,1	2,8	603,0	3,0	0,93	0,96
Administrations publiques	3 613,1	12,5	622,5	5,5	1 725,7	8,7	0,43	0,70

Industries non classées⁵	286,2	1,0	246,1	2,2	372,8	1,9	2,28	1,91
Canada	29 007,9	100,0	11 366,6	100,0	19 802,2	100,0	1,00	1,00

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 Comme 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 2023. Les cotisations d'assurance-emploi sont déterminées selon le lieu de résidence des employés.

² 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 1.

³ 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.

⁴ Cette catégorie inclut 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 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.

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.

Sources : Agence de revenu du Canada (ARC), feuillets T4 avec un revenu d'emploi (pour les données sur les cotisations). Les résultats reposent sur 100 % des données de l'ARC. Emploi et Développement social Canada (EDSC), données administratives de l'assurance-emploi (pour les données sur les prestations). Les résultats reposent sur 100 % des données administratives de l'assurance-emploi.

Annexe 2.31 : Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi

Annexe 2.31.1 : Taux de chômage selon la région de l'assurance-emploi¹

Date d'entrée en vigueur ³	Taux de chômage régional ²														
	7 avr. 2024 au 11 mai 2024	12 mai 2024 au 8 juin 2024	9 juin 2024 au 6 juil. 2024	7 juil. 2024 au 10 août 2024	11 août 2024 au 7 sept. 2024	8 sept. 2024 au 12 oct. 2024	13 oct. 2024 au 9 nov. 2024	10 nov. 2024 au 7 déc. 2024	8 déc. 2024 au 11 jan. 2025	12 jan. 2025 au 8 fév. 2025	9 fév. 2025 au 8 mars 2025	9 mars 2025 au 5 avr. 2025	Minimum des 12 mois	Moyenne des 12 mois	Maximum des 12 mois
Moyenne mobile du taux de chômage se terminant au mois de... ⁴	Mars 2024 (%)	Avril 2024 (%)	Mai 2024 (%)	Juin 2024 (%)	Juillet 2024 (%)	Août 2024 (%)	Septembr e 2024 (%)	Octobre 2024 (%)	Novembr e 2024 (%)	Décembr e 2024 (%)	Janvier 2025 (%)	Février 2025 (%)	2024-25 (%)	2024-25 (%)	2024-25 (%)
Terre-Neuve-et-Labrador															
St. John's	6,2	6,9	7,1	7,5	7,1	7,0	6,8	6,6	6,5	6,5	6,6	7,0	6,2	6,8	7,5
Terre-Neuve-Labrador	13,4	12,5	12,0	11,3	11,5	12,3	13,1	13,7	13,8	13,9	14,1	14,0	11,3	13,0	14,1
Île-du-Prince-Édouard															
Charlottetown	5,2	5,3	5,5	6,2	6,9	7,3	6,5	6,5	6,6	7,5	6,7	6,2	5,2	6,4	7,5
Île-du-Prince-Édouard (excluant Charlottetown)	10,2	9,7	9,2	8,5	8,7	9,1	9,2	9,6	9,8	10,4	10,2	10,3	8,5	9,6	10,4
Nouvelle-Écosse															
Est de la Nouvelle-Écosse	12,2	11,3	10,0	9,3	9,5	10,5	10,3	10,3	10,4	10,7	10,4	10,5	9,3	10,5	12,2
Ouest de la Nouvelle-Écosse	6,8	6,5	6,7	6,7	7,3	7,1	7,7	7,4	7,5	7,3	7,1	7,0	6,5	7,1	7,7
Halifax	5,5	5,4	5,6	5,6	5,5	5,6	5,4	5,3	5,0	5,0	5,0	5,2	5,0	5,3	5,6
Nouveau-Brunswick															
Fredericton-Moncton-Saint-John	5,8	5,9	6,3	6,4	6,8	6,4	5,8	5,4	5,7	6,4	6,6	6,8	5,4	6,2	6,8
Madawaska-Charlotte	7,6	7,6	7,2	6,4	6,2	6,9	7,5	7,9	7,7	7,3	6,3	5,9	5,9	7,0	7,9
Restigouche-Albert	11,3	11,1	10,5	9,7	9,6	9,3	9,7	9,6	9,8	10,0	9,9	10,1	9,3	10,1	11,3
Québec															
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	10,3	10,0	9,7	9,8	9,2	8,4	7,6	7,3	8,4	9,0	9,6	8,4	7,3	9,0	10,3
Québec	3,3	3,3	3,3	3,3	3,8	4,0	4,3	4,0	4,5	4,4	4,7	4,5	3,3	4,0	4,7
Trois-Rivières	5,7	5,3	5,0	6,1	6,4	6,8	6,4	6,2	6,2	5,6	5,3	4,8	4,8	5,8	6,8
Centre-sud du Québec	2,7	2,7	2,7	2,8	2,7	2,9	3,1	3,3	3,1	2,8	2,6	2,6	2,6	2,8	3,3
Sherbrooke	6,2	5,3	4,3	3,6	4,4	5,2	6,0	5,9	5,6	5,3	5,3	5,1	3,6	5,2	6,2
Montréal	3,8	4,0	3,6	3,8	3,9	4,3	4,1	3,9	3,9	4,3	4,0	3,7	3,6	3,9	4,3
Montréal	5,8	5,8	5,9	6,3	6,6	6,9	6,7	6,8	6,8	6,8	6,7	6,5	5,8	6,5	6,9
Centre du Québec	4,0	4,3	4,6	4,7	4,8	4,6	4,6	4,5	4,4	4,3	4,5	4,9	4,0	4,5	4,9
Nord-ouest du Québec	4,4	4,3	4,6	5,1	5,6	6,2	6,3	6,5	6,6	7,0	6,7	6,9	4,3	5,9	7,0
Bas-Saint-Laurent-Côte-Nord	4,6	5,3	4,9	4,9	5,1	5,3	5,1	4,7	4,9	5,3	5,3	5,0	4,6	5,0	5,3
Hull	4,6	4,9	5,2	5,8	6,3	6,9	7,1	7,0	6,7	6,2	5,9	5,3	4,6	6,0	7,1
Chicoutimi-Jonquière	2,0	1,8	1,6	2,2	3,0	3,9	4,0	4,0	3,9	4,2	3,3	3,1	1,6	3,1	4,2
Ontario															
Ottawa	5,0	5,2	5,3	5,7	6,0	6,3	6,1	6,2	6,1	6,0	6,0	5,8	5,0	5,8	6,3
Est de l'Ontario	5,3	5,6	5,6	5,8	6,3	6,1	6,0	5,9	6,2	6,0	5,4	5,0	5,0	5,8	6,3
Kingston	7,0	6,6	5,9	5,4	6,0	6,4	6,4	5,8	5,8	6,1	6,3	6,4	5,4	6,2	7,0

Centre de l'Ontario	5,3	5,4	5,0	4,8	4,6	4,6	4,5	4,7	5,0	5,0	5,5	5,6	4,5	5,0	5,6
Oshawa	5,3	5,5	5,1	5,9	6,6	7,8	7,8	8,0	7,8	7,9	7,9	7,8	5,1	7,0	8,0
Toronto	7,4	7,7	7,8	7,7	7,6	8,0	8,1	8,1	8,2	8,5	8,8	8,6	7,4	8,0	8,8
Hamilton	6,4	6,7	7,1	7,4	7,3	6,9	6,4	6,3	6,7	7,1	7,1	7,1	6,3	6,9	7,4
St. Catharines	7,9	8,3	8,0	8,3	8,1	7,6	7,2	6,7	6,6	6,2	6,0	6,1	6,0	7,3	8,3
London	6,9	6,7	6,6	6,6	6,9	6,9	6,6	6,5	6,7	7,3	7,3	6,7	6,5	6,8	7,3
Niagara	4,3	5,0	5,4	5,7	5,3	5,1	5,1	4,9	4,8	4,1	4,6	5,4	4,1	5,0	5,7
Windsor	8,1	8,8	9,1	9,4	9,2	8,9	8,6	8,5	8,5	8,9	9,4	9,9	8,1	8,9	9,9
Kitchener	6,7	6,3	6,2	6,3	6,5	7,1	7,5	7,8	7,9	7,8	8,3	8,4	6,2	7,2	8,4
Huron	6,2	5,5	5,6	6,0	6,5	6,9	7,1	7,5	7,6	7,4	7,1	7,1	5,5	6,7	7,6
Centre-sud de l'Ontario	3,3	3,4	3,1	3,4	3,8	4,5	4,6	4,5	4,5	5,0	5,4	5,5	3,1	4,3	5,5
Sudbury	6,0	5,2	4,9	5,1	5,4	5,9	5,8	5,9	5,3	5,0	5,6	5,8	4,9	5,5	6,0
Thunder Bay	4,7	4,5	3,8	3,2	3,1	3,6	4,4	5,1	5,5	5,7	5,8	5,5	3,1	4,6	5,8
Nord de l'Ontario	8,2	7,7	7,3	7,2	7,9	8,1	8,3	8,2	8,4	8,5	7,5	6,1	6,1	7,8	8,5
Manitoba															
Winnipeg	4,6	5,0	5,2	5,2	5,4	5,4	5,6	5,7	5,9	6,1	6,2	6,2	4,6	5,5	6,2
Sud du Manitoba	6,7	6,8	6,5	6,4	6,3	6,8	6,6	6,8	6,4	6,8	6,8	7,1	6,3	6,7	7,1
Nord du Manitoba	31,3	32,6	32,9	33,4	33,6	34,0	34,3	34,8	34,8	35,0	33,6	32,4	31,3	33,6	35,0
Saskatchewan															
Regina	4,9	5,9	6,5	6,7	6,4	6,2	6,1	5,8	5,8	6,8	7,1	7,3	4,9	6,3	7,3
Saskatoon	5,3	5,2	5,2	5,2	5,0	4,9	5,0	5,3	5,4	5,1	4,9	4,9	4,9	5,1	5,4
Sud de la Saskatchewan	7,8	8,0	7,4	7,2	6,5	6,5	6,6	7,2	7,4	7,3	6,7	6,4	6,4	7,1	8,0
Nord de la Saskatchewan	14,9	14,7	14,9	14,7	15,4	15,6	15,2	14,9	15,3	15,3	15,1	14,7	14,7	15,1	15,6
Alberta															
Calgary	6,7	7,9	8,5	8,8	7,7	7,5	7,4	7,9	8,1	7,9	7,7	7,4	6,7	7,8	8,8
Edmonton	6,7	6,8	6,9	7,2	7,9	8,5	8,9	8,7	8,4	7,7	7,4	7,3	6,7	7,7	8,9
Nord de l'Alberta	12,0	12,0	11,8	11,5	11,6	11,4	11,1	10,7	10,7	11,0	10,5	10,0	10,0	11,2	12,0
Sud de l'Alberta	6,6	6,2	6,5	6,2	6,3	6,1	6,4	6,3	6,5	6,3	6,3	6,1	6,1	6,3	6,6
Colombie-Britannique															
Sud intérieur de la Colombie-Britannique	6,9	6,1	5,6	5,5	6,0	6,4	6,2	6,2	5,9	6,2	6,0	6,2	5,5	6,1	6,9
Abbotsford	4,7	5,5	5,7	6,2	6,5	6,5	6,2	5,5	5,4	5,6	5,7	5,8	4,7	5,8	6,5
Vancouver	5,5	5,5	5,8	5,7	5,8	6,0	6,3	6,4	6,4	6,4	6,7	6,8	5,5	6,1	6,8
Victoria	5,2	4,9	5,0	4,2	3,9	3,7	3,9	4,3	4,4	4,2	3,9	3,9	3,7	4,3	5,2
Sud côtier de la Colombie-Britannique	5,3	5,2	5,5	5,4	5,9	6,2	6,5	6,6	6,6	6,6	6,5	6,6	5,2	6,1	6,6
Nord de la Colombie-Britannique	9,0	8,2	7,7	7,2	7,2	7,6	8,3	8,9	9,1	9,3	9,7	9,2	7,2	8,5	9,7
Territoires															
Whitehorse	3,8	3,5	3,7	3,4	3,6	4,1	5,3	5,3	5,7	4,8	4,6	4,8	3,4	4,4	5,7
Yukon (excluant Whitehorse)	11,3	7,1	6,7	6,3	5,9	5,8	5,7	5,5	6,2	6,7	6,5	6,4	5,5	6,7	11,3
Yellowknife	4,2	3,6	3,6	3,0	3,3	3,0	3,2	3,4	3,7	4,7	4,4	3,3	3,0	3,6	4,7
Territoires du Nord-Ouest (excluant Yellowknife)	10,7	10,7	9,8	10,5	9,9	8,4	8,5	10,2	10,4	8,8	8,6	8,4	8,4	9,6	10,7
Iqaluit	6,2	7,0	6,4	4,8	5,1	4,9	6,4	5,2	5,3	4,8	5,2	5,2	4,8	5,5	7,0

Nunavut (excluant Iqaluit)	15,1	14,4	14,2	13,1	12,8	14,8	12,0	10,9	10,6	10,5	10,4	10,3	10,3	12,4	15,1

¹ Les taux de chômage présentés dans cette annexe sont ceux utilisés dans le cadre de l'administration du régime d'assurance-emploi. Ces taux proviennent de Statistique Canada mais peuvent différer des taux de chômage officiels en raison de différences méthodologiques, tel qu'expliqué ici-bas.

² Pour obtenir les taux de chômage mensuels utilisés aux fins du régime d'assurance-emploi pour les périodes antérieures au 7 avril 2024, veuillez consulter la page

[Taux de chômage des régions de l'assurance-emploi.](#)

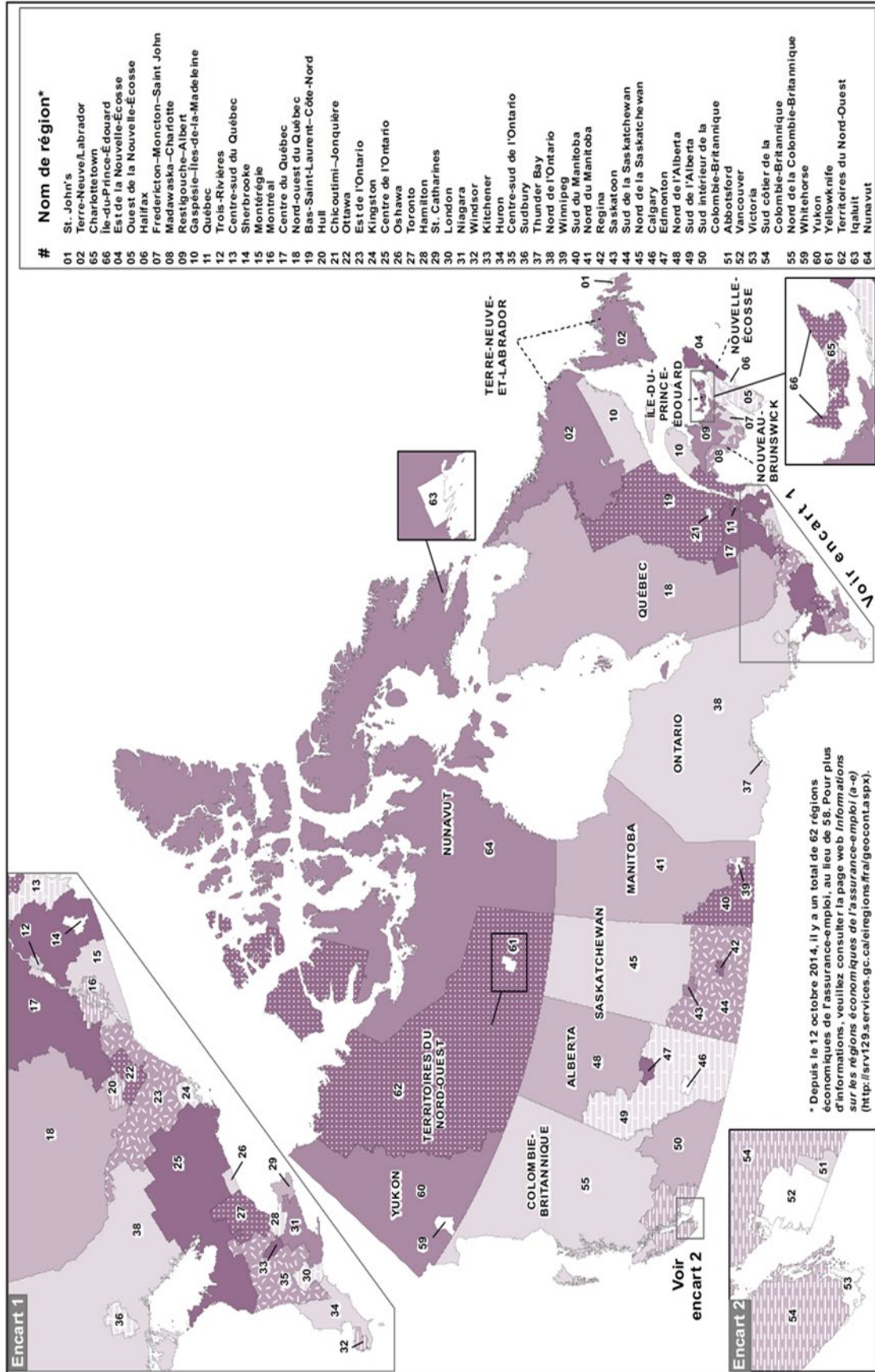
³ En vigueur pour les nouvelles demandes de prestations établies entre les dates indiquées.

⁴ Les taux de chômage régionaux sont calculés à l'aide d'une moyenne mobile sur 3 mois (ou, dans le cas des territoires, d'une moyenne mobile sur 12 mois si celle-ci est plus élevée) des taux de chômage désaisonnalisés pour la période se terminant au 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 intègrent une estimation des taux de chômage des personnes vivant dans les réserves indiennes, conformément à l'article 17 du *Règlement sur l'assurance-emploi*. À l'inverse, les taux de chômage régionaux dans les territoires sont représentatifs de l'ensemble de la population, puisque les données de l'EPA couvrent les personnes vivant dans et hors des réserves. Un substitut aux taux de chômage régionaux mensuels 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 (données sur les taux de chômage); Emploi et Développement social Canada, données administratives de l'assurance-emploi (information sur les dates d'entrée en vigueur).

Annexe 2.32 : Carte des régions de l'assurance-emploi

Annexe 2.32.1 : Carte des régions de l'assurance-emploi – 2024-25





ANNEXE 3

Tableaux des données sur les prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)

Annexe 3.1	Partie II de l'assurance-emploi — définitions générales	666
Annexe 3.2	Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) — description des programmes.....	669
Annexe 3.3	Tableaux des données sur les prestations d'emploi et mesures de soutien	670

Annexe 3.1 – Partie II de l’assurance-emploi — définitions générales

Admissibilité aux prestations d’emploi et aux activités des mesures de soutien (PEMS) ou à des programmes semblables financés en vertu de la partie II

En 2018-19, pour être admissibles aux prestations d’emploi, les Canadiens devaient être sans emploi et avoir établi une demande de prestations d’assurance-emploi 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’anciens clients de l’assurance-emploi ». Les personnes qui avaient établi une demande de prestations de maternité ou de prestations parentales au cours des cinq années précédentes, et qui ont ensuite quitté le marché du travail pour prendre soin d’un nouveau-né ou d’un enfant nouvellement adopté, étaient également admissibles à titre d’anciens clients de l’assurance-emploi et pouvaient toucher des prestations d’emploi à leur retour sur le marché du travail. Toujours en 2018-19, l’admissibilité aux prestations d’emploi a été élargie pour compter les chômeurs qui ont versé des cotisations d’assurance-emploi supérieures au seuil de remboursement des cotisations (2 000 \$ en revenus annuels) pendant au moins cinq des dix dernières années. On dit de ces clients qu’ils sont admissibles en vertu des cotisations versées.

Les chômeurs qui ne sont ni des prestataires actifs, ni 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) et aux programmes de libre-service offerts par le Service national d’emploi. En 2018-19, l’admissibilité aux SAE a été élargie pour inclure les Canadiens ayant un emploi. De plus, le gouvernement fédéral a annoncé dans le budget de 2022 la modification de la partie II de la Loi sur l’assurance-emploi afin d’élargir l’admissibilité aux prestations et les types de mesures de soutien à l’emploi et à la formation financées en vertu des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), conclues 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 établissaient le cadre de référence pour donner suite aux engagements énoncés dans le budget de 2022 visant la modernisation des transferts relatifs au marché du travail. Cette modernisation fera progresser les efforts du gouvernement pour répondre aux besoins des entreprises, améliorer les activités de formation professionnelle en vue d’appuyer les secteurs émergents et accroître la participation des membres des groupes sous-représentés et/ou désignés sur le marché du travail.

Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT)

Les EDMT fournissent les cadres de référence selon lesquels les programmes et la prestation de services sont exécutés. Au sens de la Loi sur l'assurance-emploi, les PEMS établissent les paramètres permettant aux provinces et aux territoires d'offrir des programmes et services « semblables » à ceux des PEMS que le gouvernement du Canada a offert avant le lancement des EDMT. Depuis 2010, les provinces et les territoires sont responsables d'élaborer et d'offrir des programmes semblables à ceux des PEMS en vertu de la partie II de la Loi sur l'assurance-emploi. Le gouvernement du Canada est encore responsable du versement des prestations d'assurance-emploi 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 les [Ententes sur le développement du marché du travail](#).

Apprentis

Les apprentis sont payés par leurs employeurs lors des activités 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, les apprentis doivent avoir été dirigés vers les activités, les cours ou les programmes d'instruction ou de formation par leur province ou leur territoire pour avoir droit aux prestations. Selon les priorités régionales et locales de la province ou du territoire concerné, les apprentis peuvent avoir de l'aide en vertu de la partie II de l'assurance-emploi pour couvrir les dépenses liées aux activités menées en salle de classe.

Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones (PFCEA)

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 FCEA comprend quatre stratégies distinctes relatives au marché du travail ayant des enveloppes de financement distinctes pour chaque groupe, soit ceux des Premières Nations, des Inuits, des Métis et des Autochtones vivant en milieu urbain ou non affiliés. Il permet de procéder à de nouveaux investissements et de conclure des ententes plus souples et à plus long terme avec les organismes de prestation de services aux Autochtones. De concert avec des partenaires autochtones, le gouvernement du Canada fait progresser la réconciliation en créant plus de possibilités de formation professionnelle pour les peuples autochtones.

Le programme de FCEA offre des activités soutenant une approche holistique de la prestation de services. Les activités admissibles englobent un large éventail d'activités relatives au marché du travail, y compris des programmes de conception locale à l'appui de chaque stratégie du marché du travail fondée sur les distinctions. Les organismes de prestation de services aux Autochtones peuvent offrir :

- des services d'aide à l'emploi et au développement professionnel;
- des mesures de soutien globales, comme des indemnités de subsistance;
- de l'aide financière pour aider des Canadiens à acquérir des compétences professionnelles;
- de l'aide financière pour payer les frais de scolarité;
- du mentorat et un accompagnement ;
- des services de soutien aux Canadiens en situation de handicap.

Guichet-Emplois

Le Guichet-Emplois est un service en ligne qui aide à jumeler les employeurs et les travailleurs. Il s'agit du plus grand réseau Web d'offres d'emploi au Canada, offert gratuitement aux employeurs et aux chercheurs d'emploi canadiens (pour plus d'informations, visitez le [Guichet-Emplois](#)).

Annexe 3.2 – Prestations d’emploi et mesures de soutien (PEMS) – description des programmes

Prestations d’emploi

Les subventions salariales ciblées permettent d’aider les participants à acquérir de l’expérience de travail pratique en offrant aux employeurs une aide financière pour payer leurs salaires. L’offre de ces subventions encourage les employeurs à embaucher des chômeurs qu’ils n’embaucheraient normalement pas autrement.

L’aide au travail indépendant offre du soutien financier et des conseils sur la planification opérationnelle aux participants pour les aider à lancer leur propre entreprise. L’aide financière vise à leur permettre de couvrir les frais personnels ou frais de subsistance, entre autres, pendant les premières étapes de la création de leur entreprise.

Les projets de Partenariats pour la création d’emplois offrent aux participants des possibilités d’acquérir de l’expérience professionnelle qui mèneront à des emplois permanents. Les activités des projets contribuent au développement des collectivités et des économies locales.

Le programme Développement des compétences aide les participants à acquérir des compétences professionnelles en leur offrant une aide financière directe qui leur permet de choisir des formations, de prendre les dispositions nécessaires pour y participer et d’en payer les frais.

Mesures de soutien

Les Services d’aide à l’emploi offrent des services de counseling individuel, d’établissement de plan d’action, de placement, de gestion de cas et de suivis, des techniques de recherche d’emploi, de l’information sur le marché du travail et des clubs de recherche d’emploi.

Les Partenariats du marché du travail permettent d’aider les employeurs, les associations d’employés et d’employeurs et les collectivités à renforcer leurs capacités à répondre aux besoins en ressources humaines et à prendre des mesures d’adaptation de la main-d’œuvre.

Le programme Recherche et innovation permet de mener des recherches et des activités plus vastes visant le marché du travail pour trouver de meilleurs moyens d’aider les Canadiens à se préparer à occuper des emplois ou à les conserver et à devenir plus productifs sur le marché du travail.

Annexe 3.3 – Tableaux des données sur les prestations d’emploi et mesures de soutien

Tableau 3.1: Canada, 2024-25, aperçu des Ententes sur le développement du marché du travail

Province / territoire	Financement de base	Financement total
Terre-Neuve-et-Labrador (T.-N.-L.)	123 544 634 \$	123 544 634 \$
Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.)	22 332 111 \$	22 332 111 \$
Nouvelle-Écosse (N.-É.)	74 738 706 \$	74 738 706 \$
Nouveau-Brunswick (N.-B.)	85 899 051 \$	85 899 051 \$
Québec (Qc)	534 544 015 \$	534 544 015 \$
Ontario (Ont.)	583 750 801 \$	583 750 801 \$
Manitoba (Man.)	44 450 496 \$	44 450 496 \$
Saskatchewan (Sask.)	38 206 816 \$	38 206 816 \$
Alberta (Alb.)	157 613 720 \$	157 613 720 \$
Colombie-Britannique (C.-B.)	275 606 902 \$	275 606 902 \$
Yukon (Yn)	3 166 484 \$	3 166 484 \$
Territoires du Nord-Ouest (T.N.-O.)	3 067 904 \$	3 067 904 \$
Nunavut (Nun.)	3 078 360 \$	3 078 360 \$
Total	1 950 000 000 \$	1 950 000 000 \$

Sources : Affectations de 2024-2025, selon la province et le territoire, aux termes des EDMT et Direction générale du dirigeant principal des finances, EDSC.

Remarques :

¹ Ce tableau était désigné en tant que tableau 3.3 dans le rapport de l’année dernière.

² Les fonds pour les des coûts administratifs sont exclus de ces montants. Pour en savoir plus, veuillez consulter le tableau 3.2.

³ Le financement supplémentaire temporaire a pris fin en 2024-25, ce qui affecte la comparabilité avec les années précédentes ; le financement supplémentaire devrait reprendre en 2025-26.

Tableau 3.2: Canada, 2024-25, dépenses finales pour les PEMS, selon la province ou le territoire

Province /territoire	Prestations d'emploi	Mesures de soutien	Cotisations excédentaires	Mesures pancanadiennes destinées aux Autochtones (consultez le tableau 3.5 pour plus de détails)	Rectifications ⁵	Sous-total	Coûts administratifs ⁶	Total
T.-N.-L.	72 895 \$	50 650 \$	0 \$	2 766 \$	415 \$	126 726 \$	8 937 \$	135 663 \$
Î.-P.-É.	17 568 \$	4 765 \$	0 \$	281 \$	0 \$	22 613 \$	2 695 \$	25 309 \$
N.-É.	27 792 \$	46 947 \$	0 \$	2 324 \$	2 157 \$	79 219 \$	10 149 \$	89 368 \$
N.-B.	53 160 \$	32 739 \$	0 \$	1 712 \$	0 \$	87 611 \$	8 922 \$	96 533 \$
Qc	356 942 \$	177 602 \$	0 \$	14 288 \$	1 810 \$	550 642 \$	58 920 \$	609 562 \$
Ont.	205 724 \$	378 026 \$	0 \$	27 079 \$	8 052 \$	618 882 \$	57 277 \$	676 159 \$
Man.	26 849 \$	17 601 \$	54 \$	19 783 \$	64 \$	64 351 \$	6 079 \$	70 430 \$
Sask.	28 717 \$	9 490 \$	0 \$	18 349 \$	1 145 \$	57 700 \$	6 022 \$	63 722 \$
Alb.	88 928 \$	68 686 \$	0 \$	17 127 \$	1 582 \$	176 325 \$	9 594 \$	185 919 \$
C.-B.	187 010 \$	88 016 \$	2 882 \$	19 377 \$	-788 \$	296 497 \$	20 530 \$	317 027 \$
Yn	1 544 \$	1 622 \$	0 \$	1 395 \$	0 \$	4 562 \$	80 \$	4 642 \$
T.N.-O.	1 693 \$	1 375 \$	0 \$	3 686 \$	-370 \$	6 383 \$	1 450 \$	7 833 \$
Nun.	1 595 \$	1 408 \$	0 \$	4 255 \$	-1 \$	7 258 \$	787 \$	8 045 \$
AC ⁴	0 \$	0 \$	0 \$	18 518 \$	-18 518 \$	0 \$	0 \$	0 \$
Total selon la catégorie	1 070 417 \$	878 927 \$	2 936 \$	150 941 \$	-4 453 \$	2 095 768 \$	191 443 \$	2 290 211 \$

Source : États financiers vérifiés des provinces et territoires.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.4A » dans le rapport de l'année dernière.

³ Les chiffres sur les dépenses sont exprimés en milliers de dollars par service. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

⁴ Représente le financement pancanadien (FCEA) pour les organisations autochtones qui exercent leurs activités à l'échelle nationale plutôt qu'à l'intérieur d'une province ou d'un territoire particulier. Une ligne réservée à l'AC permet de s'assurer que ces fonds sont bien comptabilisés.

⁵ Ces rectifications tiennent compte des paiements excédentaires établis, des remboursements de dépenses des exercices précédents et d'autres rajustements comptables.

⁶ Les coûts administratifs nets comprennent les éléments salariaux et non salariaux pour l'administration des EDMT et 11 M \$ pour le loyer.

⁷ Les totaux financiers dans le RCE sont basés sur les rapports finalisés fournis par les PT. Au moment de la publication, les états financiers finaux audités pour le Yukon et le Nunavut n'avaient pas été reçus. Par conséquent, les dépenses pour ces administrations sont basées sur des rapports provisoires ou sur les états financiers de l'année précédente.

Tableau 3.3: Canada, 2024-25, dépenses finales des PEMS selon type de service et la province ou le territoire

PEMS	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nun.	AC ⁴	Canada
Subventions salariales ciblées	8 116 \$	3 595 \$	1 568 \$	1 \$	124 990 \$	0 \$	63 \$	0 \$	1 954 \$	33 897 \$	6 \$	468 \$	272 \$	n/a	174 930 \$
Aide au travail indépendant	3 689 \$	1 252 \$	3 040 \$	3 543 \$	4 588 \$	0 \$	89 \$	0 \$	1 589 \$	23 746 \$	0 \$	307 \$	0 \$	n/a	41 843 \$
Partenariats pour la création d'emplois	6 807 \$	327 \$	334 \$	0 \$	43 845 \$	1 243 \$	3 806 \$	0 \$	0 \$	105 \$	0 \$	145 \$	0 \$	n/a	56 612 \$
Développement des compétences	54 283 \$	12 394 \$	22 849 \$	49 616 \$	183 519 \$	204 481 \$	22 890 \$	28 717 \$	85 386 \$	129 263 \$	1 538 \$	774 \$	1 323 \$	n/a	797 032 \$
Suppléments de rémunération ciblés	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a	n/a
Total des prestations d'emploi	72 895 \$	17 568 \$	27 792 \$	53 160 \$	356 942 \$	205 724 \$	26 849	28 717 \$	88 928 \$	187 010 \$	1 544 \$	1 693 \$	1 595 \$	n/a	1 070 417 \$
Services d'aide à l'emploi	8 313 \$	3 982 \$	41 191 \$	8 323 \$	146 404 \$	271 686 \$	11 945 \$	8 972 \$	64 401 \$	51 233 \$	1 010 \$	1 276 \$	128 \$	n/a	618 862 \$
Partenariats pour le marché du travail	28 805 \$	782 \$	5 436 \$	24 416 \$	27 675 \$	41 536 \$	4 814 \$	0 \$	4 285 \$	11 805 \$	0 \$	98 \$	1 280 \$	n/a	150 933 \$
Recherche et Innovation	13 532 \$	0 \$	320 \$	0 \$	3 523 \$	64 805 \$	842 \$	518 \$	0 \$	24 978 \$	612 \$	0 \$	0 \$	n/a	109 131 \$
Total des mesures de soutien	50 650 \$	4 765 \$	46 947 \$	32 739 \$	177 602 \$	378 026 \$	17 601 \$	9 490 \$	68 686 \$	88 016 \$	1 622 \$	1 375 \$	1 408 \$	n/a	878 927 \$
Total des PEMS	123 545 \$	22 332 \$	74 739 \$	85 899 \$	534 544 \$	583 751 \$	44 450 \$	38 207 \$	157 614 \$	275 025 \$	3 166 \$	3 068 \$	3 003 \$	n/a	1 949 343 \$
Activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	2 766 \$	281 \$	2 324 \$	1 712 \$	14 288 \$	27 079 \$	19 783 \$	18 349 \$	17 127 \$	19 377 \$	1 395 \$	3 686 \$	4 255 \$	18 518 \$	150 941 \$
Total des PEMS et activités des pancanadiennes destinées aux Autochtones	126 310 \$	22 613 \$	77 063 \$	87 611 \$	548 832 \$	610 830 \$	64 233 \$	56 555 \$	174 742 \$	294 402 \$	4 562 \$	6 754 \$	7 259 \$	18 518 \$	2 100 285 \$

Source : États financiers vérifiés des provinces et territoires.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.4B » dans le rapport de l'année dernière.³ Les chiffres sur les dépenses sont exprimés en milliers de dollars par service. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.⁴ Représente le financement pancanadien (FCEA) pour les organisations autochtones qui exercent leurs activités à l'échelle nationale plutôt qu'à l'intérieur d'une province ou d'un territoire particulier. Une rangée réservée à l'AC permet de s'assurer que ces fonds sont bien comptabilisés.⁵ Révision du RCE de l'a.-e de 2021-22: Le montant lié au développement des compétences de l'Alberta aurait dû être de 104 088 000 \$ et celui lié aux partenariats pour la création d'emplois auraient dû être de 0 \$. Révision du RCE de l'a.-e de 2022-23: le montant lié au développement des compétences de l'Alberta aurait dû être de 160 698 168 \$ et celui lié aux partenariats pour la création d'emplois auraient dû être de 0 \$.⁶ Les totaux financiers dans le RCE sont basés sur les rapports finalisés fournis par les PT. Au moment de la publication, les états financiers finaux audités pour le Yukon et le Nunavut n'avaient pas été reçus. Par conséquent, les dépenses pour ces administrations sont basées sur des rapports provisoires ou sur les états financiers de l'année précédente.

Tableau 3.4: Canada, 2024-25, prestations d'emploi et activités pancanadiennes destinées aux Autochtones au titre de la partie I de l'assurance-emploi — dépenses finales selon la province ou le territoire

Prestations d'emploi pancanadiennes destinées aux Autochtones	T.-N.-L.	Î.-P.-É	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nun.	AC	Canada
Aide au travail indépendant	301 \$	654 \$	517 \$	2 405 \$	713 \$	24 \$	64 \$	38 \$	924 \$	681 \$	0 \$	49 \$	0 \$	0 \$	6 372 \$
Partenariats pour la création d'emplois	477 \$	16 \$	53 \$	0 \$	7 \$ ⁴	67 \$	86 \$	0 \$	0 \$	9 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	715 \$
Développement des compétences (régulier, apprentis)	12 081 \$	20 286 \$	15 158 \$	20 479 \$	20 883 \$	122 928 \$	29 949 \$	20 349 \$	93 297 \$	68 987 \$	958 \$	426 \$	110 \$	-4 \$	425 887 \$
Total des prestations d'emploi pancanadiennes destinées aux Autochtones	12 859 \$	20 956 \$	15 728 \$	22 884 \$	21 603 \$	123 019 \$	30 099 \$	20 837 \$	94 221 \$	69 677 \$	958 \$	475 \$	110 \$	-4 \$	432 974 \$

Sources : Système des prestations et des trop-payés et Système financier du Ministère (SAP).

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.5 » dans le rapport de l'année dernière.

³ Chiffres sur les dépenses exprimés en milliers de dollars par service. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

⁴ Au Québec, ce montant ne fait référence qu'aux activités pancanadiennes destinées aux Autochtones.

Tableau 3.5: Canada, 2024-25, mesures de soutien et dépenses finales pancanadiennes ciblant les Autochtones au titre de la partie II de l'assurance-emploi selon la province ou le territoire

Mesures de soutien pancanadiennes destinées aux Autochtones	T.-N.-L.	Î.-P.-É	N.-É.	N.-B.	Qc	Ot.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nun	AC ⁵	Canada
Stratégie de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones	2 766 \$	281 \$	2 324 \$	1 721 \$	14 288 \$	27 079 \$	19 783 \$	18 349 \$	17 127 \$	19 377 \$	1 395 \$	3 686 \$	4 255 \$	1,643 \$	134 066 \$
Partenariats du marché du travail	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	12 482 \$	12 482 \$
Recherche et innovation	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	0 \$	4 393 \$	4 393 \$
Total des mesures de soutien pancanadiennes destinées aux Autochtones Mesures de soutien	2 766 \$	281 \$	2 324 \$	1 712 \$	14 288 \$	27 079 \$	19 783 \$	18 349 \$	17 127 \$	19 377 \$	1 395 \$	3 686 \$	4 255 \$	18 518 \$	150 941 \$

Sources : Système des prestations et des trop-payés et Système financier du Ministère (SAP)

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.6 » dans le rapport de l'année dernière.

³ Chiffres sur les dépenses exprimés en milliers de dollars par service. Les chiffres ayant été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

⁴ Au Québec, ce montant ne fait référence qu'aux activités pancanadiennes destinées aux Autochtones.

⁵ Représente les programmes pancanadiens (FCEA) qui exercent leurs activités à l'échelle nationale plutôt qu'à l'intérieur d'une province ou d'un territoire particulier. Une colonne réservée à l'AC permet de s'assurer que ces services sont bien comptabilisés.

Tableau 3.6: Canada, 2024-25, clients servis selon le sexe des clients

Sexe	Nombre	Proportion du total
Hommes	294 442	58,7 %
Femmes	201 819	40,2 %
Autre	2 150	0,4 %
Sexe non divulgué ³	3 596	0,7 %

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les clients aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.7A » dans le rapport de l'année dernière.

³ Les clients pour lesquels aucune information n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Sexe non divulgué ».

⁴ Les chiffres déclarés peuvent être inférieurs aux chiffres réels, car ils reposent sur l'auto-identification volontaire.

Tableau 3.7: Canada, 2024-25, clients servis selon l'âge des clients

Groupe d'âge	Nombre	Proportion du total
15 à 19	28 107	5,6 %
20 à 24	77 825	15,5 %
25 à 29	77 755	15,5 %
30 à 34	73 185	14,6 %
35 à 39	60 623	12,1 %
40 à 44	49 674	9,9 %
45 à 49	38 566	7,7 %
50 à 54	31 345	6,2 %
55 à 59	26 859	5,4 %
60 à 64	21 118	4,2 %
65 ans et plus	10 893	2,2 %
Âge non divulgué ³	6 057	1,2 %

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les clients aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état des tous les clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.7B » dans le rapport de l'année dernière.

³ Les clients pour lesquels aucune date de naissance valide n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

Tableau 3.8: Canada, 2024-25, clients servis, selon la catégorie d'âge des clients

Groupe d'âge	Nombre	Proportion du total
Jeunes (15 à 24 ans)	105 932	21,1 %
Principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans)	331 148	66,0 %
Travailleurs âgés de 55 ans et plus	58 870	11,7 %
Âge non divulgué ²	6 057	1,2 %

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les clients aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Les clients pour lesquels aucune information n'a été fournie sont inclus dans la catégorie « Âge non divulgué ».

Tableau 3.9: Canada, 2024-25, clients servis selon le type de client

Clients servis	Nombre	Proportion du total
Prestataires actifs	163 949	32,7 %
Anciens prestataires	106 695	21,3 %
Clients admissibles en vertu des cotisations versées	41 522	8,3 %
Clients non assurés	162 893	32,5 %
Autochtones pancanadiens	25 781	5,1 %
Type de client non fourni ³	1 167	0,2 %

Sources : Données pancanadiennes et ensembles de données sur les clients aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.7C » dans le rapport de l'année dernière.

³ Les clients du Nunavut pour lesquels certaines informations nécessaires (numéro d'assurance sociale) n'ont pas été fournies sont inclus dans la catégorie « Type de client non fourni ».

Tableau 3.10: Canada, 2024-25, rapport entre les services fournis et les clients

Services	Clients	Ratio
847 992	502 007	1.7

Sources : Données pancanadiennes et ensembles de données sur les clients et les participants aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état tous des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

³ Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.7D » dans le rapport de l'année dernière.

Tableau 3.11: Canada, 2024-25, services fournis et proportions du total selon le type de service

Services	Nombre	Proportion du total
Subventions salariales ciblées	9 195	1,1 %
Aide au travail indépendant	1 559	0,2 %
Partenariats pour la création d'emplois	1 678	0,2 %
Développement des compétences — régulier	62 084	7,3 %
Développement des compétences — apprentis	80 375	9,5 %
Suppléments de rémunération ciblés	1	0,0 %
Total des prestations d'emploi	154 892	18,3 %
Services d'aide à l'emploi	448 781	52,9 %
Services de counselling individuel	190 468	22,5 %
Total des mesures de soutien — services d'aide à l'emploi	639 249	75,4 %
Total des PEMS	794 141	93,6 %
Activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	53 851	6,4 %
Total des PEMS et des activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	847 992	100,0 %

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les participants aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.7E » dans le rapport de l'année dernière.³ Les programmes pancanadiens destinés aux Autochtones ne séparent pas les services dans ces catégories.

Tableau 3.12: Canada, 2024-25, services fournis selon le groupe désigné des clients

Groupe	Nombre	Proportion du total
Femmes	361 136	42,6 %
Autochtones	121 304	14,3 %
Personnes en situation de handicap	157 461	18,6 %
Personnes racialisées	174 525	20,6 %
Jeunes (15 à 24 ans)	172 706	20,4 %
Travailleurs âgés (55 ans et plus)	95 923	11,3 %

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les participants aux termes des EDMT Remarques:

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.7F » dans le rapport de l'année dernière.

³ Les données pancanadiennes sur les Autochtones ne contribuent pas au dénombrement des personnes racialisées, car ces clients ne sont pas interrogés sur cette identité.

⁴ Les chiffres des quatre premières rangées peuvent être inférieurs aux chiffres réels, car ils reposent sur l'auto-identification volontaire.

Tableau 3.13: Canada, 2024-25, clients servis selon le type de clients et la province ou le territoire

Province/Territoire	Objectif de prestataires actifs ⁴	prestataires actifs servis	Anciens prestataires servis	Clients admissibles en vertu des cotisations versées servis	Total des clients assurés servis	Clients non assurés servis	Inconnu ³	Total des clients servis
Terre-Neuve-et-Labrador	5 000	3 734	2 106	227	6 067	982	s.o.	7 049
Île-du-Prince-Édouard	2 800	3 030	1 115	265	4 410	1 243	s.o.	5 653
Nouvelle-Écosse	5 000	4 781	2 228	703	7 712	4 133	s.o.	11 845
Nouveau-Brunswick	4 700	5 120	2 671	885	8 676	6 518	s.o.	15 194
Québec ⁵	92 857	53 040	23 994	8 986	86 020	43 817	s.o.	129 837
Ontario	30 218	36 818	46 200	17 078	100 096	46 800	s.o.	146 896
Manitoba	4 678	6 470	4 096	2 474	13 040	12 575	s.o.	25 615
Saskatchewan	18 593	5 712	4 763	3 648	14 123	794	s.o.	14 917
Alberta	18 000	23 463	9 768	3 118	36 349	22 085	s.o.	58 434
Colombie-Britannique	22 000	21 477	9 558	3 982	35 017	23 664	s.o.	58 681
Yukon	200	205	107	92	404	255	s.o.	659
Territoires du Nord-Ouest	275	87	88	64	239	27	s.o.	266
Nunavut	75	12	1	0	13	0	1 167	1 180
Total des PEMS	204 396	163 949	106 695	41 522	312 166	162 893	1 167	476 226
Activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	s.o.	8 450	12 464	4 867	25 781	s.o.	s.o.	25 781
Total	204 396	172 399	119 159	46 389	337 947	162 893	1 167	502 007

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les clients aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état tous des clients servis entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.8 » dans le rapport de l'année dernière.

³ Les clients pour lesquels certaines informations nécessaires (numéro d'assurance sociale) n'ont pas été fournies.

⁴ « 0 » indique que les données n'ont pas été fournies par la province ou le territoire, tandis que « s.o. » indique que les données ne sont pas disponibles et que la province ou le territoire n'a rien à déclarer.

⁵ Le Québec tient compte des prestataires actifs et des anciens prestataires dans la colonne « Objectif de prestataires actifs », alors que d'autres régions du Canada ne comptent que les prestataires actifs servis.

Tableau 3.14: Canada, 2024-25, nouveaux services des PEMS fournis, selon le type de service et la province ou le territoire

PEMS	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nun.	AC ³	Canada
Subventions salariales ciblées	791	265	219	332	4 861	s.o.	32	s.o.	210	2 453	0	4	28	s.o.	9 195
Aide au travail indépendant	146	84	136	259	136	s.o.	18	14	214	544	1	7	0	s.o.	1 559
Partenariats pour la création d'emplois	685	16	21	s.o.	s.o.	67	889	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	s.o.	1 678
Développement des compétences — régulier	2 178	2 444	1 286	2 855	11 980	8 643	5 928	7 552	2 058	15 635	24	79	1 422	s.o.	62 084
Développement des compétences — apprentis	1 269	511	2 148	2 495	s.o.	29 782	3 955	3 454	21 783	14 534	323	93	28	s.o.	80 375
Suppléments de rémunération ciblés	1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1
Total des prestations d'emploi	5 070	3 320	3 810	5 941	16 977	38 492	10 822	11 020	24 265	33 166	348	183	1 478	s.o.	154 892
Services d'aide à l'emploi	6 238	6 621	18 337	5 960	132 661	155 865	48 687	1 518	10 027	61 195	458	s.o.	1 214	s.o.	448 781
Services de counselling individuel	5 561	1 471	837	18 532	1 827	7 187	54 530	6 985	57 403	35 854	33	248	s.o.	s.o.	190 468
Total des mesures de soutien — services d'aide à l'emploi	11 799	8 092	19 174	24 492	134 488	163 052	103 217	8 503	67 430	97 049	491	248	1 214	s.o.	639 249
Total des PEMS	16 869	11 412	22 984	30 433	151 465	201 544	114 039	19 523	91 695	130 215	839	431	2 692	s.o.	794 141
Activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	412	273	548	662	3 144	13 555	8 180	7 095	3 902	14 776	57	810	216	221	53 851
Total des PEMS et des activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	17 281	11 685	23 532	31 095	154 609	215 099	122 219	26 618	95 597	144 991	896	1 241	2 908	221	847 992

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les participants aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, avec un décompte par service fourni.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.9 » dans le rapport de l'année dernière.

³ Représente les programmes pancanadiens (FCEA) qui exercent leurs activités à l'échelle nationale plutôt qu'à l'intérieur d'une province ou d'un territoire particulier. Une rangée réservée à l'AC permet de s'assurer que ces services sont bien comptabilisés.

⁴ « 0 » indique que les données n'ont pas été fournies par la province ou le territoire, tandis que « s.o. » indique que les données ne sont pas disponibles et que la province ou le territoire n'a rien à déclarer.

Tableau 3.15: Canada, 2024-25, nouveaux services des PEMS fournis – aux clients admissibles en vertu des cotisations versées, selon le type de service et la province ou le territoire

PEMS	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Msn.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nun.	AC ³	Canada
Subventions salariales ciblées	37	32	10	14	1 272	s.o.	5	s.o.	19	251	0	2	0	s.o.	1 642
Aide au travail indépendant	5	2	7	6	12	s.o.	7	0	18	39	0	2	0	s.o.	98
Partenariats pour la création d'emplois	16	0	2	s.o.	s.o.	12	95	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	s.o.	125
Développement des compétences — régulier	60	105	96	302	1 063	1 215	983	3 416	232	1 038	2	26	0	s.o.	8 538
Développement des compétences — apprentis	8	4	0	35	s.o.	2 357	40	93	627	114	33	9	0	s.o.	3 320
Suppléments de rémunération ciblés	0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0
Total des prestations d'emploi	126	143	115	357	2 347	3 584	1 130	3 509	896	1 442	35	39	0	s.o.	13 723
Services d'aide à l'emploi	254	330	1 228	519	8 703	17 311	3 031	298	651	4 992	64	s.o.	0	s.o.	37 381
Services de counselling individuel	258	73	93	1 168	102	877	5 170	1 091	3 641	3 082	5	61	s.o.	s.o.	15 621
Total des mesures de soutien — services d'aide à l'emploi	512	403	1 321	1 687	8 805	18 188	8 201	1 389	4 292	8 074	69	61	0	s.o.	53 002
Total des PEMS	638	546	1 436	2 044	11 152	21 772	9 331	4 898	5 188	9 516	104	100	0	s.o.	66 725
Activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	79	3	49	29	729	3 410	1 298	928	604	2 655	19	272	100	33	10 208
Total des PEMS et des activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	717	549	1 485	2 073	11 881	25 182	10 629	5 826	5 792	12 171	123	372	100	33	76 933

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les participants aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, avec un décompte par service fourni

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.9.1 » dans le rapport de l'année dernière.

³ Représente les programmes pancanadiens (FCEA) qui exercent leurs activités à l'échelle nationale plutôt qu'à l'intérieur d'une province ou d'un territoire particulier. Une colonne réservée à l'AC permet de s'assurer que ces services sont bien comptabilisés.

⁴ « 0 » indique que les données n'ont pas été fournies par la province ou le territoire, tandis que « s.o. » indique que les données ne sont pas disponibles et que la province ou le territoire n'a rien à déclarer.

Tableau 3.16: Canada, 2024-25, nouveaux services des PEMS fournis — aux clients admissibles en vertu des cotisations versées, en proportion de l'ensemble des services fournis, selon le type de service et la province ou le territoire

PEMS	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nun	AC ³	Canada
Subventions salariales ciblées	4,7 %	12,1 %	4,6 %	4,2 %	26,2 %	s.o.	15,6 %	s.o.	9,0 %	10,2 %	0,0 %	50,0 %	0,0 %	s.o.	17,9 %
Aide au travail indépendant	3,4 %	2,4 %	5,1 %	2,3 %	8,8 %	s.o.	38,9 %	0,0 %	8,4 %	7,2 %	0,0 %	28,6 %	0,0 %	s.o.	6,3 %
Partenariats pour la création d'emplois	2,3 %	0,0 %	9,5 %	s.o.	s.o.	17,9 %	10,7 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0,0 %	s.o.	7,4 %
Développement des compétences — régulier	2,8 %	4,3 %	7,5 %	10,6 %	8,9 %	14,1 %	16,6 %	45,2 %	11,3 %	6,6 %	8,3 %	32,9 %	0,0 %	s.o.	13,8 %
Développement des compétences — apprentis	0,6 %	0,8 %	0,0 %	1,4 %	s.o.	7,9 %	1,0 %	2,7 %	2,9 %	0,8 %	10,2 %	9,7 %	0,0 %	s.o.	4,1 %
Suppléments de rémunération ciblés	0,0 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Total des prestations d'emploi	2,5 %	4,3 %	3,0 %	6,0 %	13,8 %	9,3 %	10,4 %	31,8 %	3,7 %	4,3 %	10,1 %	21,3 %	0,0 %	s.o.	8,9 %
Services d'aide à l'emploi	4,1 %	5,0 %	6,7 %	8,7 %	6,6 %	11,1 %	6,2 %	19,6 %	6,5 %	8,2 %	14,0 %	s.o.	0,0 %	s.o.	8,3 %
Services de counselling individuel	4,6 %	5,0 %	11,1 %	6,3 %	5,6 %	12,2 %	9,5 %	15,6 %	6,3 %	8,6 %	15,2 %	24,6 %	s.o.	s.o.	8,2 %
Total des mesures de soutien — services d'aide à l'emploi	4,3 %	5,0 %	6,9 %	6,9 %	6,5 %	11,2 %	7,9 %	16,3 %	6,4 %	8,3 %	14,1 %	24,6 %	0,0 %	s.o.	8,3 %
Total des PEMS	3,8 %	4,8 %	6,2 %	6,7 %	7,4 %	10,8 %	8,2 %	25,1 %	5,7 %	7,3 %	12,4 %	23,2 %	0,0 %	s.o.	8,4 %
Activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	19,2 %	1,1 %	8,9 %	4,4 %	23,2 %	25,2 %	15,9 %	13,1 %	15,5 %	18,0 %	33,3 %	33,6 %	46,3 %	14,9 %	19,0 %
Total des PEMS et des activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	4,1 %	4,7 %	6,3 %	6,7 %	7,7 %	11,7 %	8,7 %	21,9 %	6,1 %	8,4 %	13,7 %	30,0 %	3,4 %	14,9 %	9,1 %

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les participants aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1er avril 2024 et le 31 mars 2025, avec un décompte par service fourni

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.9.2 » dans le rapport de l'année dernière.

³ Représente les programmes pancanadiens (FCEA) qui exercent leurs activités à l'échelle nationale plutôt qu'à l'intérieur d'une province ou d'un territoire particulier. Une colonne réservée à l'AC permet de s'assurer que ces services sont bien comptabilisés

⁴ « 0 » indique que les données n'ont pas été fournies par la province ou le territoire, tandis que « s.o. » indique que les données ne sont pas disponibles et que la province ou le territoire n'a rien à déclarer.

Tableau 3.17: Canada, 2024-25, nouveaux services des PEMS fournis — aux femmes, selon le type de service et la province ou le territoire

PEMS	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nun.	AC ³	Canada
Subventions salariales ciblées	278	106	114	140	2 063	s.o.	18	s.o.	99	1 045	0	3	0	s.o.	3 866
Aide au travail indépendant	80	28	56	93	75	s.o.	7	8	133	310	0	5	0	s.o.	795
Partenariats pour la création d'emplois	247	9	13	s.o.	s.o.	36	429	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	s.o.	734
Développement des compétences — régulier	948	1 406	655	1 470	5 306	4 201	3 557	2 467	1 204	8 233	12	29	0	s.o.	29 488
Développement des compétences — apprentis	83	43	136	141	s.o.	3 053	169	212	1 775	1 098	51	6	2	s.o.	6 769
Suppléments de rémunération ciblés	0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0
Total des prestations d'emploi	1 636	1 592	974	1 844	7 444	7 290	4 180	2 687	3 211	10 686	63	43	2	s.o.	41 652
Services d'aide à l'emploi	2 889	3 457	8 383	2 863	58 043	68 247	23 302	700	3 759	30 211	197	s.o.	0	s.o.	202 051
Services de counselling individuel	2 832	734	448	8 016	900	3 087	26 345	2 955	28 408	17 038	16	46	s.o.	s.o.	90 825
Total des mesures de soutien — services d'aide à l'emploi	5 721	4,191	8 831	10 879	58 943	71 334	49 647	3 655	32 167	47 249	213	46	0	s.o.	292 876
Total des PEMS	7 357	5 783	9 805	12 723	66 387	78 624	53 827	6 342	35 378	57 935	276	89	2	s.o.	334 528
Activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	192	125	289	291	1 646	7 434	3 878	3 287	1 536	7 260	27	372	135	136	26 608
Total des PEMS et des activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	7 549	5 908	10 094	13 014	68 033	86 058	57 705	9 629	36 914	65 195	303	461	137	136	361 136

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les participants aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés lancés le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, avec un décompte par service fourni

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.10 » dans le rapport de l'année dernière.

³ Représente les programmes pancanadiens (FCEA) qui exercent leurs activités à l'échelle nationale plutôt qu'à l'intérieur d'une province ou d'un territoire particulier. Une colonne réservée à l'AC permet de s'assurer que ces services sont bien comptabilisés.

⁴ « 0 » indique que les données n'ont pas été fournies par la province ou le territoire, tandis que « s.o. » indique que les données ne sont pas disponibles et que la province ou le territoire n'a rien à déclarer.

Tableau 3.18: Canada, 2024-25, nouveaux services des PEMS fournis — aux femmes, en proportion de l'ensemble des services, selon le type de service et la province ou le territoire

PEMS	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nun.	AC ³	Canada
Subventions salariales ciblées	35,1 %	40,0 %	52,1 %	42,2 %	42,4 %	s.o.	56,3 %	s.o.	47,1 %	42,6 %	0,0 %	75,0 %	0,0 %	s.o.	42,0 %
Aide au travail indépendant	54,8 %	33,3 %	41,2 %	35,9 %	55,1 %	s.o.	38,9 %	57,1 %	62,1 %	57,0 %	0,0 %	71,4 %	0,0 %	s.o.	51,0 %
Partenariats pour la création d'emplois	36,1 %	56,3 %	61,9 %	s.o.	s.o.	53,7 %	48,3 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0,0 %	s.o.	43,7 %
Développement des compétences — régulier	43,5 %	57,5 %	50,9 %	51,5 %	44,3 %	48,6 %	60,0 %	32,7 %	58,5 %	52,7 %	50,0 %	36,7 %	0,0 %	s.o.	47,5 %
Développement des compétences — apprentis	6,5 %	8,4 %	6,3 %	5,7 %	s.o.	10,3 %	4,3 %	6,1 %	8,1 %	7,6 %	15,8 %	6,5 %	7,1 %	s.o.	8,4 %
Suppléments de rémunération ciblés	0,0 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0,0 %
Total des prestations d'emploi	32,3 %	48,0 %	25,6 %	31,0 %	43,8 %	18,9 %	38,6 %	24,4 %	13,2 %	32,2 %	18,1 %	23,5 %	0,1 %	s.o.	26,9 %
Services d'aide à l'emploi	46,3 %	52,2 %	45,7 %	48,0 %	43,8 %	43,8 %	47,9 %	46,1 %	37,5 %	49,4 %	43,0 %	s.o.	0,0 %	s.o.	45,0 %
Services de counselling individuel	50,9 %	49,9 %	53,5 %	43,3 %	49,3 %	43,0 %	48,3 %	42,3 %	49,5 %	47,5 %	48,5 %	18,5 %	s.o.	s.o.	47,7 %
Total des mesures de soutien — services d'aide à l'emploi	48,5 %	51,8 %	46,1 %	44,4 %	43,8 %	43,7 %	48,1 %	43,0 %	47,7 %	48,7 %	43,4 %	18,5 %	0,0 %	s.o.	45,8 %
Total des PEMS	43,6 %	50,7 %	42,7 %	41,8 %	43,8 %	39,0 %	47,2 %	32,5 %	38,6 %	44,5 %	32,9 %	20,6 %	0,1 %	s.o.	42,1 %
Activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	46,6 %	45,8 %	52,7 %	44,0 %	52,4 %	54,8 %	47,4 %	46,3 %	39,4 %	49,1 %	47,4 %	45,9 %	62,5 %	61,5 %	49,4 %
Total des PEMS et des activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	43,7 %	50,6 %	42,9 %	41,9 %	44,0 %	40,0 %	47,2 %	36,2 %	38,6 %	45,0 %	33,8 %	37,1 %	4,7 %	61,5 %	42,6 %

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les participants aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services entamés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, avec un décompte par service fourni

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.10.1 » dans le rapport de l'année dernière.

³ Représente les programmes pancanadiens (FCEA) qui exercent leurs activités à l'échelle nationale plutôt qu'à l'intérieur d'une province ou d'un territoire particulier. Une colonne réservée à l'AC permet de s'assurer que ces services sont bien comptabilisés

⁴ « 0 » indique que les données n'ont pas été fournies par la province ou le territoire, tandis que « s.o. » indique que les données ne sont pas disponibles et que la province ou le territoire n'a rien à déclarer.

Tableau 3.19: Canada, 2024-25, nouveaux services des PEMS fournis — aux personnes en situation de handicap, selon le type de service et la province ou le territoire

PEMS	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nun.	AC ³	Canada
Subventions salariales ciblées	131	28	72	70	3 719	s.o.	4	s.o.	15	424	0	0	0	s.o.	4 463
Aide au travail indépendant	22	8	42	14	13	s.o.	5	6	33	190	1	1	0	s.o.	335
Partenariats pour la création d'emplois	45	2	8	s.o.	s.o.	30	165	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	s.o.	250
Développement des compétences — régulier	590	274	369	350	1 286	2 928	336	378	154	5 514	6	3	0	s.o.	12 188
Développement des compétences — apprentis	67	29	34	119	s.o.	421	87	146	569	130	8	2	0	s.o.	1 612
Suppléments de rémunération ciblés	0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0
Total des prestations d'emploi	855	341	525	553	5 018	3 379	597	530	771	6 258	15	6	0	s.o.	18 848
Services d'aide à l'emploi	2 503	1 389	5 021	1 826	17 142	45 940	4 022	938	556	19 467	66	s.o.	0	s.o.	98 870
Services de counselling individuel	2 256	438	369	2 792	197	3 475	4 326	899	5 569	12 893	9	10	s.o.	s.o.	33 233
Total des mesures de soutien — services d'aide à l'emploi	4 759	1 827	5 390	4 618	17 339	49 415	8 348	1 837	6 125	32 360	75	10	0	s.o.	132 103
Total des PEMS	5 614	2 168	5 915	5 171	22 357	52 794	8 945	2 367	6 896	38 618	90	16	0	s.o.	150 951
Activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	28	17	65	32	9	1 914	574	1 963	261	1 588	0	13	1	45	6 510
Total des PEMS et des activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	5 642	2 185	5 980	5 203	22 366	54 708	9 519	4 330	7 157	40 206	90	29	1	45	157 461

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les participants aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, avec un décompte par service fourni.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.11 » dans le rapport de l'année dernière.

³ Représente les programmes pancanadiens (FCEA) qui exercent leurs activités à l'échelle nationale plutôt qu'à l'intérieur d'une province ou d'un territoire particulier. Une colonne réservée à l'AC permet de s'assurer que ces services sont bien comptabilisés

⁴ « 0 » indique que les données n'ont pas été fournies par la province ou le territoire, tandis que « s.o. » indique que les données ne sont pas disponibles et que la province ou le territoire n'a rien à déclarer.

⁵ Les chiffres déclarés peuvent être inférieurs aux chiffres réels, car ils reposent sur l'auto-identification volontaire des personnes en situation de handicap.

Tableau 3.20: Canada, 2024-25, nouveaux services des PEMS fournis — aux personnes en situation de handicap, en proportion de l'ensemble des services, selon le type de service et la province ou le territoire

PEMS	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nun.	AC ³	Canada
Subventions salariales ciblées	16,6 %	10,6 %	32,9 %	21,1 %	76,5 %	s.o.	12,5 %	s.o.	7,1 %	17,3 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	s.o.	48,5 %
Aide au travail indépendant	15,1 %	9,5 %	30,9 %	5,4 %	9,6 %	s.o.	27,8 %	42,9 %	15,4 %	34,9 %	100,0 %	14,3 %	0,0 %	s.o.	21,5 %
Partenariats pour la création d'emplois	6,6 %	12,5 %	38,1 %	s.o.	s.o.	44,8 %	18,6 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	14,9 %
Développement des compétences — régulier	27,1 %	11,2 %	28,7 %	12,3 %	10,7 %	33,9 %	5,7 %	5,0 %	7,5 %	35,3 %	25,0 %	3,8 %	0,0 %	s.o.	19,6 %
Développement des compétences — apprentis	5,3 %	5,7 %	1,6 %	4,8 %	s.o.	1,4 %	2,2 %	4,2 %	2,6 %	0,9 %	2,5 %	2,2 %	0,0 %	s.o.	2,0 %
Suppléments de rémunération ciblés	0,0 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0,0 %
Total des prestations d'emploi	16,9 %	10,3 %	13,8 %	9,3 %	29,6 %	8,8 %	5,5 %	4,8 %	3,2 %	18,9 %	4,3 %	3,3 %	0,0 %	s.o.	12,2 %
Services d'aide à l'emploi	40,1 %	21,0 %	27,4 %	30,6 %	12,9 %	29,5 %	8,3 %	61,8 %	5,5 %	31,8 %	14,4 %	s.o.	0,0 %	s.o.	22,0 %
Services de counselling individuel	40,6 %	29,8 %	44,1 %	15,1 %	10,8 %	48,4 %	7,9 %	12,9 %	9,7 %	36,0 %	27,3 %	4,0 %	s.o.	s.o.	17,4 %
Total des mesures de soutien — services d'aide à l'emploi	40,3 %	22,6 %	28,1 %	18,9 %	12,9 %	30,3 %	8,1 %	21,6 %	9,1 %	33,3 %	15,3 %	4,0 %	0,0 %	s.o.	20,7 %
Total des PEMS	33,3 %	19,0 %	25,7 %	17,0 %	14,8 %	26,2 %	7,8 %	12,1 %	7,5 %	29,7 %	10,7 %	3,7 %	0,0 %	s.o.	19,0 %
Activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	6,8 %	6,2 %	11,9 %	4,8 %	0,3 %	14,1 %	7,0 %	27,7 %	6,7 %	10,7 %	0,0 %	1,6 %	0,5 %	20,4 %	12,1 %
Total des PEMS et activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	32,6 %	18,7 %	25,4 %	16,7 %	14,5 %	25,4 %	7,8 %	16,3 %	7,5 %	27,7 %	10,0 %	2,3 %	0,0 %	20,4 %	18,6 %

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les participants aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, avec un décompte par service fourni.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.11.1 » dans le rapport de l'année dernière.

³ Représente les programmes pancanadiens (FCEA) qui exercent leurs activités à l'échelle nationale plutôt qu'à l'intérieur d'une province ou d'un territoire particulier. Une colonne réservée à l'AC permet de s'assurer que ces services sont bien comptabilisés

⁴ « 0 » indique que les données n'ont pas été fournies par la province ou le territoire, tandis que « s.o. » indique que les données ne sont pas disponibles et que la province ou le territoire n'a rien à déclarer,

⁵ Les pourcentages déclarés peuvent être inférieurs aux pourcentages réels, car ils reposent sur l'auto-identification volontaire des personnes en situation de handicap.

Tableau 3.21: Canada, 2024-25, nouveaux services des PEMS fournis — aux personnes autochtones, selon le type de service et la province ou le territoire

PEMS	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nun.	AC ³	Canada
Subventions salariales ciblées	55	5	10	9	39	s.o.	17	s.o.	18	119	0	4	0	s.o.	276
Aide au travail indépendant	17	1	7	2	0	s.o.	2	2	16	54	0	6	0	s.o.	107
Partenariats pour la création d'emplois	48	0	1	s.o.	s.o.	3	483	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	s.o.	535
Développement des compétences — régulier	413	66	78	213	126	889	1 455	1 325	436	1 527	2	77	0	s.o.	6 607
Développement des compétences — apprentis	79	2	8	39	s.o.	548	581	440	1 532	5	42	88	5	s.o.	3 369
Suppléments de rémunération ciblés	1	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	1
Total des prestations d'emploi	613	74	104	263	165	1 440	2 538	1 767	2 002	1 705	44	175	5	s.o.	10 895
Services d'aide à l'emploi	796	131	673	142	1 453	8 588	8 688	278	1 392	4 540	91	s.o.	0	s.o.	26 772
Services de counselling individuel	1 238	39	41	440	25	390	14 199	3 515	6 525	3 133	4	237	s.o.	s.o.	29 786
Total des mesures de soutien — services d'aide à l'emploi	2 034	170	714	582	1 478	8 978	22 887	3 793	7 917	7 673	95	237	0	s.o.	56 558
Total des PEMS	2 647	244	818	845	1 643	10 418	25 425	5 560	9 919	9 378	139	412	5	s.o.	67 453
Activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	412	273	548	662	3 144	13 555	8 180	7 095	3 902	14 776	57	810	216	221	53 851
Total des PEMS et activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	3 059	517	1 366	1 507	4 787	23 973	33 605	12 655	13 821	24 154	196	1 222	221	221	121,304

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les participants aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, avec un décompte par service fourni.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.12 » dans le rapport de l'année dernière.

³ Représente les programmes pancanadiens (FCEA) qui exercent leurs activités à l'échelle nationale plutôt qu'à l'intérieur d'une province ou d'un territoire particulier. Une colonne réservée à l'AC permet de s'assurer que ces services sont bien comptabilisés

⁴ « 0 » indique que les données n'ont pas été fournies par la province ou le territoire, tandis que « s.o. » indique que les données ne sont pas disponibles et que la province ou le territoire n'a rien à déclarer,

⁵ Les chiffres déclarés peuvent être inférieurs aux chiffres réels, car ils reposent sur l'auto-identification volontaire quant au statut autochtone.

Tableau 3.22: Canada, 2024-25, nouveaux services des PEMS fournis — aux personnes autochtones, en proportion de l'ensemble des services, selon le type de service et la province ou le territoire

PEMS	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nun.	AC ³	Canada
Subventions salariales ciblées	7,0 %	1,9 %	4,6 %	2,7 %	0,8 %	s.o.	53,1 %	s.o.	8,6 %	4,9 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	s.o.	3,0 %
Aide au travail indépendant	11,6 %	1,2 %	5,1 %	0,8 %	0,0 %	s.o.	11,1 %	14,3 %	7,5 %	9,9 %	0,0 %	85,7 %	0,0 %	s.o.	6,9 %
Partenariats pour la création d'emplois	7,0 %	0,0 %	4,8 %	s.o.	s.o.	4,5 %	54,3 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0,0 %	s.o.	31,9 %
Développement des compétences — régulier	19,0 %	2,7 %	6,1 %	7,5 %	1,1 %	10,3 %	24,5 %	17,5 %	21,2 %	9,8 %	8,3 %	97,5 %	0,0 %	s.o.	10,6 %
Développement des compétences — apprentis	6,2 %	0,4 %	0,4 %	1,6 %	s.o.	1,8 %	14,7 %	12,7 %	7,0 %	0,0 %	13,0 %	94,6 %	17,9 %	s.o.	4,2 %
Suppléments de rémunération ciblés	100,0 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	100,0 %
Total des prestations d'emploi	12,1 %	2,2 %	2,7 %	4,4 %	1,0 %	3,7 %	23,5 %	16,0 %	8,3 %	5,1 %	12,6 %	95,6 %	0,3 %	s.o.	7,0 %
Services d'aide à l'emploi	12,8 %	2,0 %	3,7 %	2,4 %	1,1 %	5,5 %	17,8 %	18,3 %	13,9 %	7,4 %	19,9 %	s.o.	0,0 %	s.o.	6,0 %
Services de counselling individuel	22,3 %	2,7 %	4,9 %	2,4 %	1,4 %	5,4 %	26,0 %	50,3 %	11,4 %	8,7 %	12,1 %	95,6 %	s.o.	s.o.	15,6 %
Total des mesures de soutien — services d'aide à l'emploi	17,2 %	2,1 %	3,7 %	2,4 %	1,1 %	5,5 %	22,2 %	44,6 %	11,7 %	7,9 %	19,3 %	95,6 %	0,0 %	s.o.	8,8 %
Total des PEMS	15,7 %	2,1 %	3,6 %	2,8 %	1,1 %	5,2 %	22,3 %	28,5 %	10,8 %	7,2 %	16,6 %	95,6 %	0,2 %	s.o.	8,5 %
Activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
Total des PEMS et activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	17,7 %	4,4 %	5,8 %	4,8 %	3,1 %	11,1 %	27,5 %	47,5 %	14,5 %	16,7 %	21,9 %	98,5 %	7,6 %	100,0 %	14,3 %

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les participants aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, avec un décompte par service fourni.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.12 » dans le rapport de l'année dernière.

³ Représente les programmes pancanadiens (FCEA) qui exercent leurs activités à l'échelle nationale plutôt qu'à l'intérieur d'une province ou d'un territoire particulier. Une colonne réservée à l'AC permet de s'assurer que ces services sont bien comptabilisés

⁴ « 0 » indique que les données n'ont pas été fournies par la province ou le territoire, tandis que « s.o. » indique que les données ne sont pas disponibles et que la province ou le territoire n'a rien à déclarer,

⁵ Les pourcentages déclarés peuvent être inférieurs aux pourcentages réels, car ils reposent sur l'auto-identification volontaire quant au statut autochtone.

Tableau 3.23: Canada, 2024-25, nouveaux services des PEMS fournis — aux personnes racialisées, selon le type de service et la province ou le territoire

PEMS	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nun.	Canada
Subventions salariales ciblées	28	9	23	40	0	s.o.	12	s.o.	66	579	0	1	0	758
Aide au travail indépendant	7	5	12	8	0	s.o.	8	2	58	81	0	3	0	184
Partenariats pour la création d'emplois	3		2	s.o.	s.o.	21	228	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	254
Développement des compétences — régulier	57	170	144	374	19	2 147	2 048	551	692	4 568	4	14	0	10 788
Développement des compétences — apprentis	29	30	14	19	s.o.	993	422	186	2 742	4	23	12	0	4 474
Suppléments de rémunération ciblés	0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0
Total des prestations d'emploi	124	214	195	441	19	3 161	2 718	739	3 558	5 232	27	30	0	16 458
Services d'aide à l'emploi	448	962	3 760	781	284	58 260	20 512	290	2 557	17 277	66	s.o.	0	105 197
Services de counselling individuel	418	226	90	3 331	12	2 684	19 973	1 072	15 273	9 735	7	49	s.o.	52 870
Total des mesures de soutien — services d'aide à l'emploi	866	1 188	3 850	4 112	296	60 944	40 485	1 362	17 830	27 012	73	49	0	158 067
Total des PEMS	990	1 402	4 045	4 553	315	64 105	43 203	2 101	21 388	32 244	100	79	0	174 525
Activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.
Total des PEMS et activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	990	1 402	4 045	4 553	315	64 105	43 203	2 101	21 388	32 244	100	79	0	174 525

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les participants aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, avec un décompte par service fourni.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.13 » dans le rapport de l'année dernière.

³ « 0 » indique que les données n'ont pas été fournies par la province ou le territoire, tandis que « s.o. » indique que les données ne sont pas disponibles et que la province ou le territoire n'a rien à déclarer.

⁴ Les chiffres déclarés peuvent être inférieurs aux chiffres réels, car ils reposent sur l'auto-identification volontaire quant au statut racialisé.

Tableau 3.24: Canada, 2024-25, nouveaux services des PEMS fournis — aux personnes racialisées en proportion de l'ensemble des services, selon le type de service et la province ou le territoire

PEMS	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn.	T.N.-O.	Nun.	Canada
Subventions salariales ciblées	3,5 %	3,4 %	10,5 %	12,0 %	0,0 %	s.o.	37,5 %	s.o.	31,4 %	23,6 %	0,0 %	25,0 %	0,0 %	8,2 %
Aide au travail indépendant	4,8 %	6,0 %	8,8 %	3,1 %	0,0 %	s.o.	44,4 %	14,3 %	27,1 %	14,9 %	0,0 %	42,9 %	0,0 %	11,8 %
Partenariats pour la création d'emplois	0,4 %	0,0 %	9,5 %	s.o.	s.o.	31,3 %	25,6 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0,0 %	15,1 %
Développement des compétences — régulier	2,6 %	7,0 %	11,2 %	13,1 %	0,2 %	24,8 %	34,5 %	7,3 %	33,6 %	29,2 %	16,7 %	17,7 %	0,0 %	17,4 %
Développement des compétences — apprentis	2,3 %	5,9 %	0,7 %	0,8 %	s.o.	3,3 %	10,7 %	5,4 %	12,6 %	0,0 %	7,1 %	12,9 %	0,0 %	5,6 %
Suppléments de rémunération ciblés	0,0 %	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0,0 %
Total des prestations d'emploi	2,4 %	6,4 %	5,1 %	7,4 %	0,1 %	8,2 %	25,1 %	6,7 %	14,7 %	15,8 %	7,8 %	16,4 %	0,0 %	10,6 %
Services d'aide à l'emploi	7,2 %	14,5 %	20,5 %	13,1 %	0,2 %	37,4 %	42,1 %	19,1 %	25,5 %	28,2 %	14,4 %	s.o.	0,0 %	23,4 %
Services de counselling individuel	7,5 %	15,4 %	10,8 %	18,0 %	0,7 %	37,3 %	36,6 %	15,3 %	26,6 %	27,2 %	21,2 %	19,8 %	s.o.	27,8 %
Total des mesures de soutien — services d'aide à l'emploi	7,3 %	14,7 %	20,1 %	16,8 %	0,2 %	37,4 %	39,2 %	16,0 %	26,4 %	27,8 %	14,9 %	19,8 %	0,0 %	24,7 %
Total des PEMS	5,9 %	12,3 %	17,6 %	15,0 %	0,2 %	31,8 %	37,9 %	10,8 %	23,3 %	24,8 %	11,9 %	18,3 %	0,0 %	22,0 %
Activités pancanadiennes destinées aux autochtones	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 des PEMS et activités pancanadiennes destinées aux autochtones	5,7 %	12,0 %	17,2 %	14,6 %	0,2 %	29,8 %	35,3 %	7,9 %	22,4 %	22,2 %	11,2 %	6,4 %	0,0 %	20,6 %

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les participants aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau fait état de tous les nouveaux services lancés entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, avec un décompte par service fourni

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.13.1 » dans le rapport de l'année dernière.

³ « 0 » indique que les données n'ont pas été fournies par la province ou le territoire, tandis que « s.o. » indique que les données ne sont pas disponibles et que la province ou le territoire n'a rien à déclarer.

⁴ Les pourcentages déclarés peuvent être inférieurs aux pourcentages réels, car ils reposent sur l'auto-identification volontaire quant au statut racialisé.

Tableau 3.25: Canada, 2024-25, indicateurs des prestations non versées (en M\$) selon les services des PEMS et la province ou le territoire

PEMS	T.-N.-L.	Î.-P.-É	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nun.	AC ⁴	Totals
Développement des compétences — apprentis	12,65 \$	5,46 \$	22,62 \$	23,53 \$	s.o.	230,05 \$	38,52 \$	41,97 \$	221,23 \$	145,21 \$	1,48 \$	0,58 \$	0,34 \$	s.o.	743,63 \$
Autres ⁵	3,45 \$	3,52 \$	6,47 \$	5,94 \$	186,76 \$	66,47 \$	7,24 \$	8,01 \$	16,96 \$	23,46 \$	0,05 \$	0,11 \$	0,00 \$	s.o.	328,43 \$
Total des PEMS	16,11 \$	8,98 \$	\$29,09 \$	29,48 \$	186,76 \$	296,52 \$	45,76 \$	49,98 \$	238,19 \$	168,65 \$	1,52 \$	0,70 \$	0,34 \$	s.o.	1 072,06 \$
Activités pancanadiennes destinées aux Autochtones	0,29 \$	0,04 \$	0,21 \$	0,16 \$	0,71 \$	3,07 \$	4,28 \$	4,13 \$	3,36 \$	5,32 \$	0,00 \$	0,46 \$	0,07 \$	0,23 \$	22,35 \$
Objectif⁶	16,00 \$	5,92 \$	25,00 \$	24,50 \$	s.o.	292,00 \$	34,40 \$	37,00 \$	131,25 \$	145,00 \$	1,80 \$	1,40 \$	0,60 \$	s.o.	714,87 \$
Résultats par rapport aux objectifs (%)	100,7 %	151,6 %	116,3 %	120,3 %	s.o.	101,5 %	133,0 %	135,1 %	181,5 %	116,3 %	84,7 %	49,7 %	56,3 %	s.o.	150,0 %

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les participants aux termes des EDMT.

Remarques:

¹ Ce tableau fait état des prestations non versées des prestataires actifs qui sont retournés au travail entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.14 » dans le rapport de l'année dernière.

³ Les chiffres relatifs aux prestations non versées sont exprimés en millions de dollars. Puisqu'ils ont été arrondis, leur somme peut ne pas correspondre au total.

⁴ Représente les données pancanadiens (FCEA) pour les organisations autochtones qui exercent leurs activités à l'échelle nationale plutôt qu'à l'intérieur d'une province ou d'un territoire particulier. Une rangée réservée à l'AC permet de s'assurer que ces fonds sont bien comptabilisés.

⁵ La catégorie « Autre » regroupe toutes les autres PEMS, les données relatives au volet Apprentis du développement des compétences étant présentées .

⁶ Les objectifs ne touchent que les clients réguliers au titre des PEMS.

Tableau 3.26: Canada, 2024-25, retours au travail après la participation à un programme, selon le type de service et la province ou le territoire

PEMS	T.-N.-L.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qc	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	Yn	T.N.-O.	Nun.	AC ³	Canada
Subventions salariales ciblées	160	182	192	247	1 078	s.o.	11	s.o.	50	1 558	0	2	0	0	3 480
Aide au travail indépendant	41	88	104	343	297	s.o.	5	11	29	121	0	5	0	0	1 044
Partenariats pour la création d'emplois	52	10	14	s.o.	s.o.	1	111	s.o.	s.o.	2	s.o.	s.o.	0	0	190
Développement des compétences — régulier	418	896	674	1 571	4 249	2 812	2 241	349	209	6 767	5	36	0	0	20 227
Développement des compétences — apprentis	819	402	1 513	1 784	s.o.	19 650	2 729	2 633	15 010	11 411	133	71	17	0	56 172
Suppléments de rémunération ciblés	0	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	s.o.	0	0
Total des prestations d'emploi	1 490	1 578	2 497	3 945	5 624	22 463	5 097	2 993	15 298	9 859	138	114	17	0	81 113
Services d'aide à l'emploi	308	837	3 647	435	43 013	60 904	2 383	527	344	5 434	55	s.o.	0	0	117 887
Services de counselling individuel	198	262	168	6 402	51	1 516	3 878	2 246	2 219	1 857	5	45	s.o.	0	18 847
Total des mesures de soutien — services d'aide à l'emploi	506	1 099	3 815	6 837	43 064	62 420	6 261	2 773	2 563	7 291	60	45	0	0	136 734
Total des PEMS	1 996	2 677	6 312	10 782	48 688	84 883	11 358	5 766	17 861	27 150	198	159	17	0	217 847
Activités pancanadiennes destinées aux autochtones	147	36	99	118	841	1 897	1 929	1 927	2 223	3 101	28	275	47	104	12 772
Total des PEMS et activités pancanadiennes destinées aux autochtones	2 143	2 713	6 411	10 900	49 529	86 780	13 287	7 693	20 084	30 251	226	434	64	104	230 619
Objectif⁴	3 000	2 100	5 500	6 200	52 000	34 544	4 932	6 693	12 000	22 000	150	250	35	s.o.	149 404
Résultats par rapport aux objectifs (%)	71,4 %	129,2 %	116,6 %	175,8 %	95,2 %	251,2 %	269,4 %	114,9 %	167,4 %	137,5 %	150,7 %	173,6 %	182,9 %	s.o.	154,4 %

Sources : Données pancanadiennes et ensemble de données sur les participants aux termes des EDMT.

Remarques :

¹ Ce tableau indique le nombre de clients qui sont retournés au travail entre le 1^{er} avril 2024 et le 31 mars 2025, avec un décompte par client.

² Ce tableau était désigné en tant que « tableau 3.14 » dans le rapport de l'année dernière.

³ Représente les programmes pancanadiens (FCEA) qui exercent leurs activités à l'échelle nationale plutôt qu'à l'intérieur d'une province ou d'un territoire particulier. Une colonne réservée à l'AC permet de s'assurer que ces services sont bien comptabilisés

⁴ Les objectifs ne touchent que les clients réguliers servis au titre des PEMS.



ANNEXE 4

Administration du régime

Annexe 4.3.1a : Services électroniques : Pourcentage de prestataires recevant des prestations par dépôt direct	693
Annexe 4.3.1b : Points de service pour l'exécution du régime d'assurance emploi	693
Annexe 4.3.1c : Prestation de services : Demandes en personne sur l'assurance-emploi.....	694
Annexe 4.3.1d : Prestation de services : Demandes sur l'assurance-emploi présentées par l'entremise de eServiceCanada qui ont été traitées.....	694
Annexe 4.3.1e : Services mobiles et de liaison aux communautés : Travailleurs confrontés à des licenciements collectifs qui ont été joints	694
Annexe 4.3.1f : Services mobiles et de liaison aux communautés : Séances d'information sur l'assurance emploi – Citoyens	695
Annexe 4.3.1g : Services mobiles et de liaison aux communautés : Employeurs joints.....	695
Annexe 4.3.1h : Services mobiles et de liaison aux communautés : Séances sur le travail partagé – Citoyens	695
Annexe 4.3.1 i: Services mobiles et de liaison aux communautés : Demandes sur l'assurance-emploi présentées par l'entremise du Centre d'appui des services mobiles.....	695
Annexe 4.3.2a : Centres d'appels : Demandes de renseignements réglées à l'aide du système de réponse vocale de l'assurance emploi.....	696
Annexe 4.3.2b : Centres d'appels : Appels auxquels a répondu un agent des centres d'appels de l'assurance emploi	696
Annexe 4.3.2c: Centres d'appels : Tentatives de communication avec un agent des centres d'appels effectuées par les clients	696
Annexe 4.3.2d: Centres d'appels : Résolution au premier point de contact – Centres d'appels de l'assurance emploi	696
Annexe 4.3.3a : Services électroniques : Pourcentage de demandes présentées en ligne.....	696
Annexe 4.3.3b : Prestation de services : Ouvertures de session dans Mon dossier Service Canada .	697
Annexe 4.3.3c: Prestation de services : Pourcentage de prestataires d'assurance emploi qui ont accédé à Mon dossier Service Canada.....	697

Annexe 4.4.1a : Relevés d'emploi électroniques : Pourcentage de répartition des relevés d'emploi papier et des relevés d'emploi électroniques	697
Annexe 4.4.1b : Relevés d'emploi électroniques : Nombre de nouvelles inscriptions au RE Web	697
Annexe 4.4.1c : Relevés d'emploi électroniques : Nombre de relevés d'emploi transmis par voie électronique par les employeurs	697
Annexe 4.4.2a : Traitement des demandes d'assurance emploi : Nombre de demandes traitées....	698
Annexe 4.4.2b : Traitement des demandes d'assurance emploi : Rapidité du paiement.....	698
Annexe 4.4.2c : Services électroniques : Demandes partiellement ou entièrement automatisées ..	698
Annexe 4.6.2a : Section de l'assurance emploi de la division générale du TSS.....	698
Annexe 4.6.2b : Section de l'assurance emploi de la division générale du TSS : Temps écoulé entre le dépôt du dossier et l'envoi de la décision (excluant les appels collectifs)	699
Annexe 4.6.2c : Section de l'assurance emploi de la division générale du TSS : Décisions rendues dans les 15 jours suivant l'audience (excluant les appels collectifs)	699
Annexe 4.6.2d : Section de l'assurance emploi de la division générale du TSS : Décisions rendues dans les 15 jours suivant l'audience (incluant les appels collectifs).....	699
Annexe 4.6.2e : Section de l'assurance emploi de la division d'appel du TSS.....	699
Annexe 4.6.2f : Section de l'assurance emploi de la division d'appel du TSS : Respect de la norme de service en ce qui concerne le temps écoulé entre le dépôt du dossier et l'envoi de la décision liée à l'autorisation d'interjeter appel (excluant les appels collectifs).....	700
Annexe 4.6.2g : Section de l'assurance emploi de la division d'appel du TSS : Respect de la norme de service en ce qui concerne le temps écoulé entre l'octroi de l'autorisation d'interjeter appel et l'envoi de la décision définitive (excluant les appels collectifs)	700

Annexe 4.3.1a : Services électroniques : Pourcentage de prestataires recevant des prestations par dépôt direct

RÉGION	2020–21	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25	Variation en % ¹
Atlantique	96,9	97,4	97,9	97,7	98,2	0,5 %
Québec	94,5	95,9	96,5	96,1	96,8	0,7 %
Ontario	95,4	96,6	97,3	97,1	97,6	0,5 %
Ouest du Canada et territoires	94,9	96,2	96,8	96,7	97,4	0,7 %
CANADA	95,2	96,4	97,1	96,9	97,5	0,6 %

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

¹ Variation en pourcentage entre 2023–24 et 2024–25.

Annexe 4.3.1b : Points de service pour l'exécution du régime d'assurance-emploi¹

RÉGION	2020–21	2021–22 [*]	2022–23 ^{**}	2023–24 ^{***}	2024–25 ^{****}	Variation en % ²
Atlantique	84	57	84	85	85	0 %
Québec	93	75	98	97	97	0 %
Ontario	162	87	173	172	172	0 %
Ouest du Canada et territoires	240	113	245	246	246	0 %
CANADA	579	332	600	600	600	0 %

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 Centres Service Canada offrant des services de passeport sont inclus dans le dénombrement, bien qu'ils ne fournissent pas de services de soutien liés à l'assurance-emploi.

² Variation en pourcentage entre 2023–24 et 2024–25.

^{*} 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 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.

^{***} En date du 31 mars 2024, 249 sites de services mobiles réguliers étaient mis à disposition des clients.

^{****} En date du 31 mars 2025, 249 sites de services mobiles réguliers étaient mis à disposition des clients.

Annexe 4.3.1c : Prestation de services : Demandes en personne sur l'assurance-emploi¹ (en millions)

RÉGION	2020-21 ³	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation en % ²
Atlantique	0,09	0,14	0,2	0,25	0,31	24 %
Québec	0,28	0,36	0,46	0,53	0,66	24,5 %
Ontario	0,16	0,17	0,22	0,33	0,42	27,3 %
Ouest du Canada et territoires	0,18	0,21	0,24	0,31	0,37	19,4 %
CANADA	0,7	0,88	1,13	1,42	1,78	25,4 %

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

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

¹ Les chiffres tiennent compte des clients recevant un service en personne (dans un Centre Service Canada ou un site de services mobiles réguliers) et ceux qui effectuent des transactions en libre-service au moyen d'un poste d'accès de service aux citoyens; par conséquent, ces valeurs pourraient correspondre à plusieurs demandes provenant d'un même client.

² Variation en pourcentage entre 2023-24 et 2024-25.

³ En raison de la pandémie, 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 lui fixer un rendez-vous avec un agent dans un Centre Service Canada. Les volumes de eServiceCanada ne font pas partie de ce tableau.

Annexe 4.3.1d : Prestation de services : Demandes sur l'assurance-emploi présentées par l'entremise de eServiceCanada qui ont été traitées¹ (en milliers) *

RÉGION	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation en % ²
Atlantique	149	96	38	21	36	75,3 %
Québec	271	132	59	40	39	-1,9 %
Ontario	363	134	33	33	62	89,7 %
Ouest du Canada et territoires	429	149	43	51	54	6,2 %
CANADA	1212	511	174	144	191	32,9 %

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

Source : Service Canada, eServiceCanada, données administratives de l'assurance-emploi.

¹ Ces valeurs pourraient correspondre à plusieurs demandes d'un même client. Les données comprennent toutes les demandes de services d'assurance-emploi qui ont été traitées.

² Variation en pourcentage entre 2023-24 et 2024-25.

* Les données correspondant aux exercices 2020-21, 2021-22 et 2022-23 ont été mises à jour sur la base d'une source de données révisée. Par conséquent, les chiffres peuvent différer de ceux présentés précédemment. Le rajustement apporté vise à fournir une représentation plus précise et plus cohérente des données.

Annexe 4.3.1e : Services mobiles et de liaison aux communautés : Travailleurs confrontés à des licenciements collectifs qui ont été joints

RÉGION	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation en % ¹
Atlantique	249	116	92	311	329	5,8 %
Québec	5 864	2 561	947	3 207	2 687	-16,2 %
Ontario	1 239	1 158	1 667	1 317	2 349	78,4 %
Ouest du Canada et territoires	1 624	51	991	677	1 151	70 %
CANADA	8 976	3 886	3 697	5 512	6 516	18,2 %

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

¹ Variation en pourcentage entre 2023-24 et 2024-25.

Annexe 4.3.1f : Services mobiles et de liaison aux communautés : Séances d'information sur l'assurance-emploi – Citoyens

RÉGION	2020–21	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25	Variation en % ¹
Atlantique	116	78	61	64	89	39,1 %
Québec	381	251	211	268	370	38,1 %
Ontario	208	93	147	160	253	58,1 %
Ouest du Canada et territoires	121	44	133	152	196	28,9 %
CANADA	826	466	552	644	908	41 %

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

¹ Variation en pourcentage entre 2023–24 et 2024–25.

Annexe 4.3.1g : Services mobiles et de liaison aux communautés : Employeurs joints

RÉGION	2020–21	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25	Variation en % ¹
Atlantique	156	38	4	6	179	2883,3 %
Québec	1 704	716	2 750	865	311	-64 %
Ontario	1 943	625	178	266	170	-36,1 %
Ouest du Canada et territoires	498	90	4	139	6	-95,7 %
CANADA	4 301	1 469	2 936	1 276	666	-47,8 %

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

¹ Variation en pourcentage entre 2023–24 et 2024–25.

Annexe 4.3.1h : Services mobiles et de liaison aux communautés : Séances sur le travail partagé – Citoyens

RÉGION	2020–21	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25	Variation en % ¹
Atlantique	84	21	10	5	6	20 %
Québec	238	142	129	148	197	33,1 %
Ontario	39	10	8	12	22	83,3 %
Ouest du Canada et territoires	3	0	0	30	56	86,7 %
CANADA	364	174	147	195	281	44,1 %

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

¹ Variation en pourcentage entre 2023–24 et 2024–25.

Annexe 4.3.1i : Services mobiles et de liaison aux communautés : Demandes sur l'assurance-emploi présentées par l'entremise du Centre d'appui des services mobiles¹ (en milliers)

RÉGION	2020–21	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25	Variation en % ¹
Atlantique	1,4	0,8	1	0,7	0,7	0 %
Québec	3,3	2,2	2,85	1,6	1,2	-25 %
Ontario	4,2	1,9	1,4	0,8	0,8	0 %
Ouest du Canada et territoires	20,8	11,5	9,8	7,4	7,1	-4,1 %
CANADA	29,7	16,5	15,1	10,5	9,7	-7,6 %

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

Source : Service Canada, Centre d'appui des services mobiles, données administratives de l'assurance-emploi provenant d'Atome.

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	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation en % ¹
Canada	25,6	14,1	10	8,6	8,3	-3,7 %

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

¹ Variation en pourcentage entre 2023-24 et 2024-25. Les calculs ont été faits avant l'arrondissement des données.

Annexe 4.3.2b : Centres d'appels : Appels auxquels a répondu un agent des centres d'appels de l'assurance-emploi (en millions)

Exercice financier	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation en % ¹
Canada	5,6	7,2	6,2	6	6,1	1,6 %

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

¹ Variation en pourcentage entre 2023-24 et 2024-25. Les calculs ont été faits avant l'arrondissement des données.

Annexe 4.3.2c : Centres d'appels : Tentatives de communication avec un agent des centres d'appels effectuées par les clients

Exercice financier	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25
Tentatives de parler à un agent ¹	21 657 330	9 432 283	7 810 415	6 425 426	6 450 277
Appels pour lesquels le client n'a pas pu être mis en attente pour parler à un agent	10 816 735	117 325	22 422	1 301	302
Appels abandonnés	5 150 382	2 132 887	1 602 997	388 895	319 258
Appels auxquels a répondu un agent	5 613 034	7 178 811	6 175 527	6 031 407	6 128 087

Source : Emploi et Développement social Canada.

¹ Les nombres ne correspondent pas à la somme des trois lignes suivantes. Après la mise en œuvre de la Solution pour les centres de contact hébergés, quelques appels n'ont pas pu être acheminés correctement après la tentative du client de parler à un agent. Le nombre de tentatives pour 2021-22 a été mis à jour.

² Le volume a été corrigé à la suite de la suppression de 90 appels d'essai qui avaient initialement été pris en compte dans les données.

Annexe 4.3.2d : Centres d'appels : Résolution au premier point de contact – Centres d'appels de l'assurance-emploi (%)

Exercice financier	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation en % ¹
Canada	84,9	83,4	87,8	90,9	94,1	3,5 %

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

¹ Variation en pourcentage entre 2023-24 et 2024-25.

Annexe 4.3.3a : Services électroniques : Pourcentage de demandes présentées en ligne

RÉGION	2020-21	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	Variation en % ¹
Atlantique	98,6	98,2	98,4	98,6	98,5	-0,1 %
Québec	98,1	97,4	96,9	97,6	97,7	0,1 %
Ontario	98,6	97,8	98,4	98,5	98,3	-0,2 %
Ouest du Canada et territoires	98,6	97,9	98,6	98,5	98,4	-0,1 %
CANADA	98,5	97,7	98,1	98,3	98,2	-0,1 %

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

¹ Variation en pourcentage entre 2023-24 et 2024-25.

Annexe 4.3.3b : Prestation de services : Ouvertures de session dans Mon dossier Service Canada¹ (en millions)

Exercice financier	2020–21	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25	Variation en % ²
CANADA	80,1	38,2	32,5	31,1	33	6,1 %

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

¹ La répartition par région pour les ouvertures de session dans MDSC n'est pas disponible. Le système de suivi des données utilisé pour MDSC 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 aux fins de la saisie des données régionales.

² Variation en pourcentage entre 2023–24 et 2024–25.

Annexe 4.3.3c : Prestation de services : Pourcentage de prestataires d'assurance-emploi qui ont accédé à Mon dossier Service Canada

Exercice financier	2020–21	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25	Variation en % ¹
CANADA	34,8	28	36,6	34,1	35,3	3,5 %

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

¹ Variation en pourcentage entre 2023–24 et 2024–25.

Annexe 4.4.1a : Relevés d'emploi électroniques : 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)
2020–21	95,6	4,4
2021–22	97,5	2,5
2022–23	98	2
2023–24	98,1	1,9
2024–25	98,2	1,8
Comparaison par rapport à l'exercice précédent ¹	+0,1	-0,1

Source : Base de données unique sur les relevés d'emploi électroniques, Service ministériel d'information sur le client (SMIC ou Easy Access) – Tableau sommaire sur les employeurs (Remarque : Deuxième copie des relevés d'emploi électroniques sur support papier chargés dans le SMIC).

¹ Ce chiffre représente l'augmentation en points de pourcentage par rapport au pourcentage de relevés d'emploi soumis par voie électronique au cours de l'exercice antérieur.

Annexe 4.4.1b : Relevés d'emploi électroniques : Nombre de nouvelles inscriptions au RE Web

Exercice financier	2020–21	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25	Variation en % ¹
CANADA	84 699	40 231	42 939	42 559	42 450	-0,3 %

Source : Base de données unique sur les relevés d'emploi électroniques, Service ministériel d'information sur le client (SMIC ou Easy Access) – Tableau sommaire sur les employeurs (Remarque : Deuxième copie des relevés d'emploi électroniques sur support papier chargés dans le SMIC).

¹ Variation en pourcentage entre 2023–24 et 2024–25.

Annexe 4.4.1c : Relevés d'emploi électroniques : Nombre de relevés d'emploi transmis par voie électronique par les employeurs¹

Exercice financier	2020–21	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25	Variation en % ²
CANADA	12 237 632	12 203 454	11 737 128	11 683 081	11 447 665	-2 %

Source : Base de données unique sur les relevés d'emploi électroniques, Service ministériel d'information sur le client (SMIC ou Easy Access) – Tableau sommaire sur les employeurs (Remarque : Deuxième copie des relevés d'emploi électroniques sur support papier chargés dans le SMIC).

¹ Les relevés d'emploi électroniques regroupent les relevés d'emploi produits au moyen du RE Web et du Transfert automatisé protégé (TAP).

² Variation en pourcentage entre 2023–24 et 2024–25.

Annexe 4.4.2a : Traitement des demandes d'assurance-emploi : Nombre de demandes traitées

RÉGION	2020–21	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25	Variation en % ¹
Atlantique	678 144	407 942	367 505	361 473	361 018	-0,1 %
Québec	2 014 639	917 832	794 598	831 375	830 437	-0,1 %
Ontario	2 873 316	1 148 588	967 693	1 042 489	1 083 426	3,9 %
Ouest du Canada et territoires	2 392 358	912 839	845 848	899 301	927 148	3,1 %
CANADA	7 958 457	3 387 201	2 975 644	3 134 638	3 202 029	2,1 %

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

¹ Variation en pourcentage entre 2023–24 et 2024–25.

Annexe 4.4.2b : Traitement des demandes d'assurance-emploi : Rapidité du paiement¹ (%)

RÉGION	2020–21	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25	Variation en % ²
Atlantique	93,1	88,3	85,2	92	92,4	0,4 %
Québec	89	84,3	74,2	82,8	86,6	4,6 %
Ontario	88,8	86,2	76,3	87,2	87,5	0,3 %
Ouest du Canada et territoires	87,5	84,1	74	86,3	86,1	-0,2 %
CANADA	88,8	85,4	76,2	86,4	87,4	1,2 %

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

¹ La rapidité du paiement est le rendement en pourcentage pour la norme de service « Envoyer les paiements de prestations d'assurance-emploi ou les avis de non-paiement dans les 28 jours civils suivant le dépôt de la demande de prestations ». Cette norme a une cible de 80 %.

² Variation en pourcentage entre 2023–24 et 2024–25.

Annexe 4.4.2c : Services électroniques : Demandes partiellement ou entièrement automatisées (%)

RÉGION	2020–21	2021–22	2022–23	2023–24	2024–25	Variation en % ¹
Atlantique	89,5	80,9	78,2	78,1	77,8	-0,4 %
Québec	88,6	80	69,6	70,1	70,4	0,4 %
Ontario	89,3	76	70,2	70,9	70,2	-1 %
Ouest du Canada et territoires	88,5	74,9	69,5	69,8	69,2	-0,9 %
CANADA	88,9	77,4	70,8	71,2	70,8	-0,6 %

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

¹ Variation en pourcentage entre 2023–24 et 2024–25.

Annexe 4.6.2a : Section de l'assurance-emploi de la division générale du TSS

Information sur l'appel	Nombre de dossiers réguliers	Nombre de dossiers collectifs	Nombre total de dossiers
Appels en cours au 31 mars 2024	829	134	963
Appels reçus	3 813	95	3 908
Appels conclus	4 137	135	4 272
Appels en cours au 31 mars 2025	505	94	599

Annexe 4.6.2b : Section de l'assurance-emploi de la division générale du TSS : Temps écoulé entre le dépôt du dossier et l'envoi de la décision (excluant les appels collectifs)

Exercice financier	Nombre moyen de jours entre le dépôt du dossier et l'envoi de la décision	Pourcentage (et nombre) de dossiers à l'égard desquels la norme de service a été respectée
2020–21	37	79,4 % (1 441)
2021–22	42,9	68,8 % (1 660)
2022–23	113,1	7,4 % (223)
2023–24	108	14,1 % (619)
2024–25	55,4	47,6 % (1 853)

Remarque : L'objectif est de rendre 80 % des décisions dans les 45 jours suivant la date de dépôt de l'appel.

Annexe 4.6.2c : Section de l'assurance-emploi de la division générale du TSS : Décisions rendues dans les 15 jours suivant l'audience (excluant les appels collectifs)

Exercice financier	Nombre moyen de jours entre la tenue de l'audience et l'envoi de la décision	Pourcentage (et nombre) de dossiers à l'égard desquels la norme de service a été respectée
2020–21	8,8	86,2 % (1 400)
2021–22	9	82,5 % (1 839)
2022–23	17,7	61,2 % (1 564)
2023–24	17,9	66,6 % (1 758)
2024–25	12,2	75,6 % (2 548)

Remarque : L'objectif est de rendre 80 % des décisions dans les 15 jours suivant la tenue de l'audience.

Annexe 4.6.2d : Section de l'assurance-emploi de la division générale du TSS : Décisions rendues dans les 15 jours suivant l'audience (incluant les appels collectifs)

Exercice financier	Nombre moyen de jours entre la tenue de l'audience et l'envoi de la décision	Pourcentage (et nombre) de dossiers à l'égard desquels la norme de service a été respectée
2020–21	9,1	84,6 % (1 402)
2021–22	9	83 % (1 841)
2022–23	18,6	59,4 % (1 567)
2023–24	19,2	64,4 % (1 766)
2024–25	12,8	75,2 % (2 549)

Remarque : L'objectif est de rendre 80 % des décisions dans les 15 jours suivant la tenue de l'audience.

Annexe 4.6.2e : Section de l'assurance-emploi de la division d'appel du TSS

Information sur l'appel	Nombre de dossiers réguliers	Nombre de dossiers collectifs	Nombre total de dossiers
Appels en cours au 31 mars 2024	151	36	187
Appels reçus	616	0	616
Appels conclus	696	36	732
Appels en cours au 31 mars 2025	71	0	71

Annexe 4.6.2f : Section de l'assurance-emploi de la division d'appel du TSS : Respect de la norme de service en ce qui concerne le temps écoulé entre le dépôt du dossier et l'envoi de la décision liée à l'autorisation d'interjeter appel (excluant les appels collectifs)

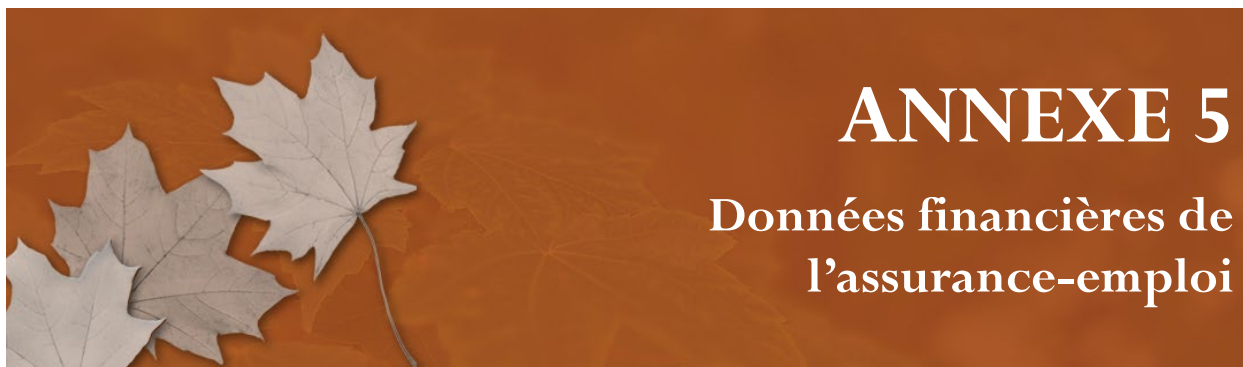
Exercice financier	Nombre moyen de jours entre le dépôt du dossier et l'envoi de la décision liée à l'autorisation d'interjeter appel	Pourcentage (et nombre) de dossiers à l'égard desquels la norme de service a été respectée
2020–21	21,6	94,8 % (183)
2021–22	23,1	94,7 % (267)
2022–23	41,3	64,3 % (495)
2023–24	67,2	23,5 % (174)
2024–25	21,1	92 % (550)

Remarque : L'objectif est de rendre 80 % des décisions liées à l'autorisation d'interjeter appel dans les 45 jours suivant le dépôt de l'appel auprès de la division d'appel.

Annexe 4.6.2g : Section de l'assurance-emploi de la division d'appel du TSS : Respect de la norme de service en ce qui concerne le temps écoulé entre l'octroi de l'autorisation d'interjeter appel et l'envoi de la décision définitive (excluant les appels collectifs)

Exercice financier	Nombre moyen de jours entre l'octroi de l'autorisation d'interjeter appel et l'envoi de la décision définitive	Pourcentage (et nombre) de dossiers à l'égard desquels la norme de service a été respectée
2020–21	77,1	96,5 % (111)
2021–22	89	93,9 % (107)
2022–23	105	80,8 % (229)
2023–24	113,3	81,1 % (163)
2024–25	91,6	90,2 % (203)

Remarque : L'objectif est de rendre 80 % des décisions définitives dans les 150 jours suivant l'octroi de l'autorisation d'interjeter appel.



Annexe 5.1	Compte des opérations de l'assurance-emploi	702

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 se terminant le 31 mars¹

Compte des opérations	2022-23	2023-24	2024-25
Revenus et financement			
Cotisations	27 422,1	30 156,6	32 104,4
Intérêts ²	29,5	44,0	53,8
Pénalités	21,3	72,5	83,5
Total : revenus et financement	27 472,9	30 273,1	32 241,7
Dépenses³			
Partie I : prestations d'assurance-emploi			
Prestations régulières	12 090,5	12 834,5	14 228,3
Prestations pour pêcheurs	384,9	367,7	386,5
Prestations pour Travail partagé	31,1	39,8	55,0
Prestations parentales ⁴	3 555,3	3 593,6	3 843,0
Prestations de maladie	2 047,1	2 779,0	3 033,0
Prestations de maternité	1 386,2	1 462,5	1 562,8
Autres prestations spéciales ⁵	167,5	187,5	203,4
Prestations spéciales pour les travailleurs autonomes	15,1	17,8	21,1
Total des prestations de revenu	19 677,8	21 282,4	23 333,0
Moins : remboursement des prestations⁶	(262,6)	(291,0)	(349,7)
Total Partie I : prestations d'assurance-emploi	19 415,2	20 991,3	22 983,3
Partie II : prestations d'emploi et mesures de soutien			
Prestations d'emploi ⁷	2 344,2	2 373,8	1 946,7
Mesures de soutien	145,5	150,3	149,8
Total Partie II : prestations d'emploi et mesures de soutien	2 489,8	2 524,1	2 096,5
Frais d'administration			
Emploi et Développement social Canada – frais reliés au personnel	1 509,5	1 720,1	1 650,2
Emploi et Développement social Canada – frais non reliés au personnel	625,8	563,3	599,1
Agence du revenu du Canada – perception des cotisations et décisions	244,9	253,0	251,9
Secrétariat du Conseil du Trésor – Régimes de soins de santé et d'assurance de la fonction publique	129,9	151,1	139,5
Service canadien d'appui aux tribunaux administratifs – Tribunal de la sécurité sociale	16,4	20,2	19,0
Services administratifs des tribunaux judiciaires	1,7	1,7	1,2
Moins : recouvrement des frais auprès du Régime de pensions du Canada pour la gestion du registre des numéros d'assurance sociale	(7,2)	(7,1)	(5,4)
Total des frais d'administration : apparentés	2 520,9	2 702,4	2 655,5
Total des frais d'administration : parties externes (frais d'administration engagés par les provinces et les territoires relatifs aux EDMT)	189,0	187,4	191,5
Total des frais d'administration	2 709,9	2 889,8	2 847,0
Total : revenus et financement	27 472,9	30 273,1	32 241,7
Dépenses : prestations d'assurance-emploi (partie I)	19 415,2	20 991,3	22 983,3
Dépenses : prestations d'emploi et mesures de soutien (partie II)	2 489,8	2 524,1	2 096,5
Dépenses : Prestation d'assurance-emploi d'urgence	(69,5)	(385,2)	(200,1)
Frais d'administration	2 709,9	2 889,8	2 847,0
Créances douteuses	(350,5)	287,2	307,2
Total – dépenses	24 194,9	26 307,2	28 033,9
Financement du Gouvernement du Canada – Prestation d'assurance-emploi d'urgence⁸	(483,4)	(225,8)	(21,2)
Résultat net de l'exercice	2 794,7	3 740,0	4 186,5
Excédent (déficit) accumulé au début de l'exercice	(24 971,7)	(22 177,0)	(18 437,0)

Excédent (déficit) accumulé à la fin de l'exercice	(22 177,0)	(18 437,0)	(14 250,4)

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 publics 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 Comprennent les prestations parentales versées aux parents biologiques et aux parents adoptifs.

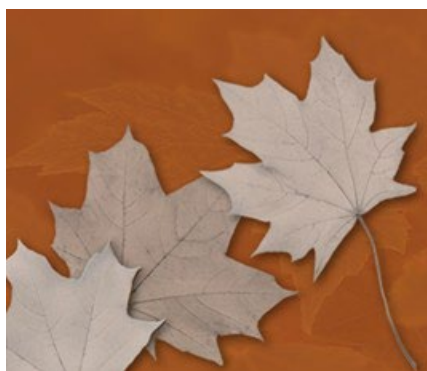
⁵ Comprennent les prestations de compassion et les prestations pour proches aidants.

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 En vertu de l'article 153.111 de la *Loi sur l'assurance-emploi*, le Compte des opérations de l'assurance-emploi 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 2025, Volume I – Revue et états financiers consolidés (Ottawa : Receveur général du Canada, 2025) et rapports des Comptes publics des années antérieures.



ANNEXE 6

Principales études citées dans le rapport

Facteurs qui influencent les aspirations salariales	706
Disposition relative au supplément familial de l'assurance-emploi	707
Régimes de prestations supplémentaires de chômage	708
Recours à l'assurance-emploi et l'expérience sur le marché du travail des immigrants	708
Tendances de long-terme dans les exclusions et les inadmissibilités	709
Apprentissage, soutien de l'assurance-emploi et résultats à long terme	710
Efficacité du programme de Travail partagé : dynamique post-accord et rôle des mesures spéciales	711
Évolutions et incidences des dépenses en vertu de la partie II de l'assurance-emploi (1996-25)	713
Incidence de la transmission des relevés d'emploi sur le traitement des demandes	714

Facteurs qui influencent les aspirations salariales

Auteur(s), Année

EDSC : Direction de l'information sur le marché du travail, 2026

Objectif(s)

Cette étude analyse les aspirations salariales et les trajectoires de revenu des chômeurs afin de déterminer si le régime d'assurance-emploi joue son rôle qui vise à atténuer les effets du chômage en aidant les travailleurs sans emploi à trouver un emploi qui correspond à leur niveau de revenu comme celui qu'ils touchaient avant le chômage.

Principale(s) constatation(s)

- L'étude, au moyen de données de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE), a révélé qu'entre 2001 et 2019, environ 51,7 % des prestataires de l'assurance-emploi étaient prêts à accepter un emploi qui offrait 75 % de leur salaire antérieur, tandis que 16,4 % cherchaient un emploi qui correspondait ou dépassait leur plus récent salaire; pour les chômeurs qui ne touchaient pas de prestations, ces chiffres étaient de 41,8 % et de 24,7 %, respectivement. Les chômeurs qui touchaient des prestations subissaient plus de pression pour accepter des salaires moins élevés.
- Plusieurs facteurs clés exerçaient une influence sur les aspirations salariales, notamment :
 - Les chômeurs, peu importe s'ils touchaient des prestations d'assurance-emploi, étaient plus disposés à accepter des emplois qui offraient 75 % de leur salaire antérieur plutôt que d'attendre un salaire qui était au moins équivalent à leur salaire précédent s'ils appartenaient aux catégories suivantes : hommes, plus âgés, responsables d'un nombre moindre d'enfants de 17 ans et moins; mariés à un conjoint ou une conjointe qui possédait un emploi, mais membre d'une famille qui comptait de nombreuses personnes au chômage; titulaires d'un baccalauréat ou d'un grade supérieur; immigrants; plus attachés à leur ancien employeur (c'est-à-dire, qu'ils ont travaillé plus longtemps ou plus d'heures); passaient plus de temps à chercher un emploi; étaient résidents de l'Alberta; ou cherchaient un emploi à l'extérieur de leur province de résidence.
 - Les prestataires de l'assurance-emploi dont le montant ou la durée des prestations d'assurance-emploi était plus élevé se retrouvaient plus susceptibles d'accepter un emploi à salaire réduit, et des taux de chômage plus élevés augmentaient cette probabilité pour les prestataires au chômage, mais pas pour les chômeurs qui ne sont pas prestataires.
- Les données fiscales de la Base de données canadienne sur la dynamique employeurs-employés (BDCEE) indiquaient que la plupart des chômeurs réussissaient à gagner au moins autant qu'avant le chômage. Seule une petite proportion (0,1 %) des prestataires de l'assurance-emploi au chômage gagnait 75 % du revenu d'emploi antérieur dans l'année qui suivait l'après-

chômage, tandis que 57,4 % gagnaient au moins autant; pour les chômeurs qui ne touchaient pas l'assurance-emploi, ces chiffres s'établissaient à 0,1 % 62,2 %, respectivement.

- Les chômeurs qui ne recevaient pas l'assurance-emploi avaient des revenus du ménage médian plus élevés que les chômeurs qui recevaient des prestations avant leur période de chômage. Toutefois, après le chômage, l'écart dans les revenus du ménage médians s'est rétréci.

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.

Recours à l'assurance-emploi et l'expérience sur le marché du travail des immigrants

Auteur(s), Année

EDSC: Direction de l'information sur le marché du travail, 2022

Objectif(s)

L'objectif de cette étude est de comprendre les expériences des immigrants et des travailleurs nés au Canada avec le régime d'assurance-emploi. Cette étude utilise des données de l'Enquête sur la couverture de l'assurance-emploi (ECAE) et de l'Enquête sur la population active (EPA) de 2006 à 2019.

Principale(s) constatation(s)

- Les immigrants affichaient des taux de chômage plus élevés mais des taux d'emploi plus faibles que les travailleurs nés au Canada.
- Une part plus faible d'immigrants avaient un emploi assurable, étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi, ont présenté une demande de prestations d'assurance-emploi et ont reçu des prestations régulières d'assurance-emploi comparativement à leurs homologues nés au Canada.
- Une part plus élevée d'immigrants ont reçu des prestations de maternité ou parentales.
- En moyenne, les immigrants ont reçu des prestations pendant un plus grand nombre de semaines que les travailleurs nés au Canada. Cependant, le montant total moyen qu'ils ont reçu en prestations était plus faible.

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.

Tendances de long-terme dans les exclusions et les inadmissibilités

Auteur(s), Année

EDSC: Direction de la politique de l'assurance-emploi, 2026

Objectif(s)

Cette étude examine les tendances de long-terme dans les exclusions et les inadmissibilités, ainsi que les caractéristiques des prestataires qui ont eu des exclusions et inadmissibilités imposées au cours d'une demande de prestations d'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s)

- Tendances dans les exclusions et les inadmissibilités:
 - Selon les données publiques de Statistique Canada, du début des années 2000 jusqu'en 2019, le nombre mensuel moyen d'exclusions et d'inadmissibilités a suivi une tendance similaire à celle du nombre mensuel moyen de prestataires d'assurance-emploi. Durant la pandémie de COVID-19, la tendance s'est inversée: le nombre de prestataires d'assurance-emploi a augmenté significativement en 2020 et 2021, alors que le nombre d'exclusions et d'inadmissibilités a diminué.
 - Selon les données administratives de l'assurance-emploi, entre 2010 et 2023, un total de 7,6 millions d'exclusions et d'inadmissibilités ont été imposées sur 3,5 millions de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi (représentant 17,1 % de toutes les demandes de prestations régulières établies). Durant la pandémie de COVID-19, il y a

eu une diminution significative: seulement 6,2 % et 10,1 % des demandes de prestations régulières établies en 2020 et 2021, respectivement, avaient des exclusions et inadmissibilités.

- Selon les données administratives de l'assurance-emploi:
 - De toutes les exclusions et inadmissibilités imposées entre 2010 et 2023, 6,5 % étaient des exclusions et 93,5 % étaient des inadmissibilités. Ces résultats sont différents de ceux obtenus avec les tableaux publics de Statistique Canada en raison de différences méthodologiques.
 - Pour les demandes de prestations régulières ayant des exclusions et inadmissibilités, il y avait en moyenne 2,2 exclusions et inadmissibilités par demande établie entre 2010 et 2023.
 - De 2018 à 2023, la proportion de demandes de prestations régulières d'assurance-emploi ayant des exclusions et inadmissibilités était plus élevée que la moyenne nationale pour les prestataires vivant au Québec et en Colombie-Britannique, les femmes, les prestataires âgés de 25 à 34 ans, et les prestataires occasionnels.

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.

Apprentissage, soutien de l'assurance-emploi et résultats à long terme

Auteur(s), Année

EDSC: Direction de l'information sur le marché du travail, 2026

Objectif(s)

L'objectif de cette étude est de mieux comprendre le système d'aide financière fédérale offert aux apprentis pendant qu'ils participent au programme, et examiner la relation entre la réception des prestations régulières d'assurance-emploi – apprentis, et les résultats d'apprentissage comme l'achèvement ainsi que le revenu après le programme.

Principale(s) constatation(s)

- Cette étude utilise les données de la Plateforme longitudinale entre l'éducation et le marché du travail (PLEMT). Elle révèle que seulement de 4 à 5 % des apprentis accèdent à toutes les formes d'aide fédérale (prestations régulières d'assurance-emploi – apprentis, Prêt canadien aux apprentis (PCA), Subvention incitative aux apprentis (SIA) et Subvention à l'achèvement de la formation d'apprenti (SAFA)) au cours de leur session dans le programme.
 - La participation à l'aide financière fédérale augmente lorsqu'on exclut les prêts et passe de 11 à 16 %.
 - De 9 à 11 % des apprentis qui ont achevé leur formation ont accédé à toutes les formes d'aide, et ce pourcentage passe de 26 à 36 % lorsqu'on exclut les prêts.

- Les apprentis dans les métiers admissibles à la désignation Sceau rouge étaient plus sujets à toucher les prestations régulières d'assurance-emploi – apprentis (environ 30 % étaient plus prédisposés à le faire).
- Les apprentis qui ont touché les prestations régulières d'assurance-emploi pour apprentis pendant leur session étaient plus susceptibles d'achever leur programme, ils gagnaient un revenu plus élevé 2 ans et 5 ans après l'achèvement, et ils étaient plus portés à travailler dans leur domaine d'étude après avoir quitté le programme que ceux qui n'y avaient pas recours.
 - Les apprentis qui ont touché au moins une fois les prestations régulières d'assurance-emploi pour apprentis pendant leur session se retrouvaient 22,3 % plus enclins à la terminer.
 - De façon similaire, les apprentis qui ont touché des prestations régulières d'assurance-emploi pour apprentis au moins une fois pendant leur session gagnaient 9,7 % de plus 2 ans après avoir quitté le programme et 5,7 % 5 ans après.
 - Les apprentis qui ont reçu les prestations régulières d'assurance-emploi pour apprentis étaient 10,7 % plus susceptibles de travailler dans leur domaine d'études 2 ans après avoir quitté le programme.
- Les apprentis qui ont quitté le programme en 2020 avaient reçu 5 800 \$ en prestations régulières d'assurance-emploi pour apprentis, obtenu 7 100 \$ du PCA, et 1,7 en SIA (1 000 \$ par subvention, 1 500 \$ pour les femmes) en moyenne au cours de leur session.
 - Les apprentis dans les métiers admissibles à la mention Sceau rouge ont reçu 600 \$ de plus en prestations régulières d'assurance-emploi pour apprentis en moyenne.
 - Les apprentis qui ont achevé leur programme ont touché 2 600 \$ de plus en prestations régulières d'assurance-emploi pour apprentis et 600 \$ de plus du PCA.
 - Les femmes ont obtenu 2 900 \$ de moins en prestations régulières d'assurance-emploi pour apprentis et 800 \$ de moins du PCA.

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.

Efficacité du programme de Travail partagé : dynamique post-accord et rôle des mesures spéciales

Auteur(s), Année

EDSC: Direction de l'évaluation, 2026

Objectif(s)

Cette étude explore le rôle du programme de Travail partagé dans la prévention des mises à pied et l'efficacité des mesures spéciales mises en place pendant la pandémie de Covid-19.

Principale(s) constatation(s)

- Les mesures spéciales mises en place pendant la pandémie de Covid-19 ont amélioré l'accès au programme et sa réactivité, contribuant ainsi à une participation accrue des entreprises au programme.
- Entre 2015 et 2024, on estime que le programme a permis d'éviter en moyenne 5 000 mises à pied par année, avec un pic de près de 19 600 en 2020. Le taux de licenciement dans les 6 mois suivant la fin d'une demande de Travail partagé s'élevait à 5 % en 2020, contre 14 % en 2019.
- Les mises à pied à la suite d'une demande étaient généralement plus élevées pendant ou au début des ralentissements économiques et moins importants vers la fin ou lors des phases de reprise. Les mises à pied pendant l'accord étaient sensiblement plus élevées en 2020 (7,7 %) que les autres années (4,9 % en moyenne de 2015 à 2023, excluant 2020).
- Les accords plus longs pendant la période COVID (1 à 2 ans contre jusqu'à un an avant la COVID) ont retardé les fermetures d'entreprises et réduit les départs d'employés à court terme, mais l'augmentation des départs et des fermetures par la suite suggère que les risques ont été reportés, et non évités.
- Les résultats issus de l'analyse de discontinuité de régression montrent que les ententes de Travail partagé établies juste avant la fin des mesures spéciales liées à la Covid-19 ont eu des effets statistiquement significatifs par rapport à celles établies juste après :
 - Les ententes étaient plus longues (36 semaines) et plus susceptibles d'être prolongées. Les prestataires ont bénéficié d'un plus grand nombre de semaines de prestations et de montants plus élevés. La réduction du temps de travail était légèrement plus importante, ce qui a entraîné un plus grand nombre de mises à pied évitées.
 - Les mises à pied survenues dans l'année qui a suivi la fin d'une demande de Travail partagé ont diminué d'environ 1,1 employé par entente.
 - Les ententes coûtent environ 29 000 \$ de plus en prestations d'assurance-emploi par entente, ce qui reflète leur durée plus longue et la mesure dans laquelle les ententes plus longues contribuent à réduire les mises à pied suivant la fin de celle-ci.
- Sondage auprès des employeurs :
 - Les mesures administratives spéciales se sont généralement avérées utiles et ont été associées à des expériences positives au sein du programme, notamment en termes de bénéfices perçus et de satisfaction globale.
 - Certains employeurs ont relevé des difficultés liées à la documentation, aux critères d'admissibilité et aux rapports, même si la simplification des processus était associée à des délais de traitement plus courts.
- Sondage sur l'expérience client :
 - L'enquête révèle que les employeurs ont principalement pris connaissance du programme de Travail partagé par l'intermédiaire du site web du Gouvernement du Canada, certains ayant également été informés par le biais de réseaux, des médias, du contexte tarifaire et d'invitations à des séances d'information.
 - Les différences observées entre les régions, les secteurs et les tailles d'entreprises en matière d'accès et de compréhension des informations sur le programme servent d'indicateurs des disparités en matière de sensibilisation et d'accessibilité.

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.

Évolutions et incidences des dépenses en vertu de la partie II de l'assurance-emploi (1996-25)

Auteur(s), Année

EDSC: Direction des politiques et des programmes intergouvernementaux, 2025

Objectif(s)

L'étude examine l'évolution des ententes sur le développement du marché du travail (EDMT), conclues en vertu de la partie II de l'assurance-emploi, depuis leur entrée en vigueur en 1996. L'examen porte en particulier sur la façon dont les modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi, la participation des clients, la prestation de services, le financement et les dépenses ont favorisé l'évolution de programmes au fil du temps.

Principale(s) constatation(s)

Admissibilité et clients servis

- Élargissement de l'admissibilité : ajout des clients admissibles en vertu des cotisations versées (ACV) (2018) et des mesures d'assouplissement temporaires (COVID) ; des changements présentés dans le budget 2022 restent à venir.
- La participation a diminué, le nombre de prestataires actifs ayant connu une baisse particulièrement notable de 62 % (de 463 000 à 176 000) entre 2009-10 et 2023-24.
- Changement du profil des clients (2002-03 à 2023-24) :
 - La part des personnes d'âge moyen a diminué (73 % à 66 %).
 - Le nombre de travailleurs âgés a doublé (6 % à 13 %).
 - La participation a augmenté chez les personnes handicapées, les groupes racialisés et les peuples autochtones.

Services fournis

- Les mesures de soutien dominant : les services moins coûteux et moins intensifs dominant systématiquement lorsqu'il s'agit de la prestation de service des EDMT, en particulier en période de ralentissement économique.
- Les prestations d'emploi sont moins nombreuses mais plus coûteuses : Les services plus coûteux et plus intensifs restent moins nombreux. L'offre totale diminue lorsque le financement est réduit.
- Changement global : poursuite de la transition vers les mesures de soutien, tout en conservant l'accès aux prestations d'emploi.

Financement et dépenses

- Financement de base inchangé : le financement de base est resté pratiquement inchangé depuis 1996, avec des augmentations temporaires lors de perturbations économiques majeures.

- Les prestations d'emploi déterminent les dépenses : les prestations d'emploi représentent une part moins importante des services, mais elles constituent la majeure partie des dépenses au titre de la partie II de l'assurance-emploi, avec une moyenne d'environ 1,2 milliard de dollars par an (de 1997-98 à 2023-24).
- Le financement pancanadien est demeuré relativement stable, entre 150 et 160 millions de dollars, avec des baisses observables en 2013-2015 (environ 117 millions de dollars) et en 2022-24 (environ 125 millions de dollars), avant de se restabiliser en 2024-25.

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.

Incidence de la transmission des relevés d'emploi sur le traitement des demandes

Auteur(s), Année

EDSC : Direction générale de la charge de travail et des effectifs intégrés, 2025

Objectif(s)

Cette étude examine les retards dans la transmission des relevés d'emploi (RE) par les employeurs entre 2017 et 2024 en évaluant la conformité aux exigences réglementaires et les conséquences de la non-conformité sur l'administration du régime d'assurance-emploi.

Principale(s) constatation(s)

- 62,11 % des RE associés à des demandes d'assurance-emploi entre 2017 et 2024 ont été transmis dans les délais prescrits (dans les 5 jours civils suivant la fin de la période de paie (dernière période de paie) ou dans les 15 jours suivant le premier jour d'un arrêt de rémunération (dernier jour payé)).
- 61,82 % des RE transmis à Service Canada n'ont jamais été utilisés pour établir une demande de prestations, tandis que 2,38 % des RE utilisés pour des demandes ont été transmis suffisamment en retard pour augmenter de manière importante la complexité du traitement et les répercussions sur les prestataires.
- Aucune tendance annuelle n'a été identifiée en ce qui concerne le respect des délais prescrits.
- Le motif de cessation d'emploi est un facteur important qui a eu une incidence sur le respect des délais de transmission des RE, et les motifs de grève ou lock-out, congé autorisé, maladie ou blessure et départ volontaire ont été les plus susceptibles de compromettre la transmission du RE à temps.
- Les petites entreprises étaient presque 2 fois plus susceptibles (92,25 %) de transmettre les RE à temps que les grandes entreprises.
- En moyenne, 68 500 cas par an ont nécessité l'intervention d'un agent de Service Canada en raison de l'absence ou du retard d'un RE. Parmi ces cas, 7,67 % ont été transmis à la Direction générale des services d'intégrité (DGSI) pour un examen plus approfondi.

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 1^{er} avril 1996 et le 31 décembre 2025

L'annexe 7 est fournie à titre informatif uniquement. Veuillez consulter le [Site Web de la législation \(Justice\)](#) pour les versions officielles des lois et des règlements.

Modifications réglementaires : Mesures pour répondre aux changements majeurs dans la conjoncture économique (DORS/2025-115, DORS/2025-150, DORS/2025-205)	
Élément	Justification
Mesures temporaires pour répondre aux changements majeurs dans la conjoncture économique	
- Le gouvernement mettait en place le projet pilote n° 24 de l'assurance-emploi pour évaluer les résultats de l'établissement de 3 mesures temporaires suivantes : - suppression du délai de carence d'une semaine; - suspension du traitement des sommes versées en raison d'une cessation d'emploi; et - hausse artificielle des taux de chômage régionaux de l'assurance-emploi d'un point de pourcentage jusqu'à un maximum de 13,1 %, et aucune région ayant un taux plus bas que 7,1 %. - Les 2 premières mesures – la suppression du délai de carence et la suspension du traitement des sommes versées en raison d'une cessation d'emploi – s'appliquaient aux demandes dont la période de prestations débutait entre le 30 mars 2005 et le 11 octobre 2025. Elles ont par la suite été prolongées jusqu'au 11 avril 2026. La troisième mesure qui haussait les taux de chômage s'appliquait aux demandes dont la période de prestations débutait entre le 6	Évaluer les résultats de l'application de certaines mesures d'assurance-emploi en réponse aux effets sur l'emploi de changements majeurs dans la conjoncture économique (tels que des nouveaux tarifs imposés par des partenaires commerciaux).

avril 2025 et le 12 juillet 2025. Elle a par la suite été prolongée jusqu'au 11 octobre 2025. • Une modification mettait aussi en place une mesure temporaire qui offrait 20 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi (jusqu'à un maximum de 65 semaines) aux travailleurs de longue date¹ qui avaient établi des demandes entre le 15 juin 2025 et le 11 avril 2026 et qui remplissaient certaines conditions.	

Modifications réglementaires : Nouveau règlement qui établit les processus du Conseil d'appel (DORS/2025-74)	
Élément	Justification
Processus du Conseil d'appel	
• Le projet de règlement établit les processus et les procédures pour des questions au sujet du Conseil d'appel comme le dépôt d'un appel, les régions servant le Conseil d'appel, le format d'une audience, le quorum, l'émission des décisions, les audiences tenues à huis clos et les éléments à considérer pour les audiences qui portent sur des allégations de harcèlement. • Le règlement prend effet à la date à laquelle le Conseil d'appel commence à accepter des appels.	• Apporte cohérence et transparence aux fonctions administratives du Conseil d'appel et protège les droits et obligations de toutes les parties pour les appels du premier palier en matière d'assurance-emploi.

Modifications réglementaires : Majorer les heures d'emploi assurable des prestataires d'une région touchée par une catastrophe naturelle (DORS/2025-10)	
Élément	Justification
Crédit d'heures	
• Le gouvernement mettait en place le projet pilote n° 23 pour fournir un crédit unique de 300 heures d'emploi assurable aux prestataires résidant à Jasper et dans la	• Évaluer l'efficacité d'un crédit unique d'heures, en fonction des codes postaux où résident les prestataires, pour atténuer les effets des catastrophes naturelles.

¹ La définition de travailleurs de longue date était différente de celle utilisée dans le chapitre 2 de ce rapport. Dans le cadre du projet pilote n° 24, les travailleurs de longue date sont définis comme étant les prestataires d'assurance-emploi qui ont versé au moins 30 % de la cotisation maximale annuelle au régime d'assurance-emploi au cours de 7 des 10 dernières années, et qui ont reçu moins de 36 semaines de prestations régulières ou pour pêcheurs au cours des 3 dernières années.

Nation crie de Bunibonibee, en fonction des codes postaux, qui ont établi une période de prestations commençant entre le 21 juillet 2024 et le 19 juillet 2025. • Le crédit augmente le nombre d'heures d'emploi assurable dans la période de référence d'un prestataire de 300. • Ainsi, certains travailleurs qui n'avaient pas accumulé suffisamment d'heures pour être admissibles pourraient avoir accès aux prestations d'assurance-emploi.	

Modifications législatives et réglementaires : Commençant avec DORS/2018-228 et prolongées la dernière fois par L.C. 2024, ch. 17	
Élément	Justification
Augmentation du nombre de semaines de prestations pour les prestataires saisonniers	
• Le 20 août 2018, le gouvernement annonçait le projet pilote n° 21 qui accordait jusqu'à 5 semaines supplémentaires de prestations régulières d'assurance-emploi, jusqu'à un maximum de 45 semaines, aux prestataires saisonniers admissibles dans 13 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. Le projet pilote avait été prolongé jusqu'au 25 septembre 2021. • Les paramètres du projet pilote ont été reproduits dans la loi au paragraphe 12(2.3) (L.C. 2021, ch. 23). Les dispositions de la loi s'appliquaient aux périodes de prestations établies entre le 25 septembre 2021 et le 29 octobre 2022. • Des modifications ont été apportées à la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> (L.C. 2022, ch.5) en réponse aux effets potentiels des mesures temporaires liées à la COVID-19 sur les tendances saisonnières des demandes. Cette modification a été maintenue lors du	• La mesure saisonnière temporaire augmente le nombre de semaines de prestations régulières versées aux prestataires saisonniers ciblés admissibles. • Les prolongations continuent de réduire le risque d'interruption en matière de soutien de l'assurance-emploi entre les saisons pour les travailleurs saisonniers admissibles pendant que le gouvernement examine une solution à long terme qui cible mieux les besoins des travailleurs saisonniers.

prolongement ultérieur de la mesure saisonnière. • Des modifications ont été apportées à la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> (L.C. 2022, ch. 10) pour prolonger le soutien temporaire pour les prestataires saisonniers jusqu'au 28 octobre 2023. • Le gouvernement avait instauré le projet pilote n° 22 (DORS/2023-272) qui offrait 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 était établie entre le 10 septembre 2023 et le 7 septembre 2024. • Des modifications ont été apportées à la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> pour prolonger davantage le soutien temporaire aux prestataires saisonniers jusqu'au 26 octobre 2024 (L.C. 2023, ch.26). • Des modifications ont été apportées à la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> pour encore une fois prolonger le soutien temporaire pour les prestataires saisonniers jusqu'au 24 octobre 2026 (L.C. 2024, ch. 17).	

<i>Loi d'exécution de l'énoncé économique de l'automne 2023, L.C. 2024, ch. 15 (projet de loi C-59)</i>	
Élément	Justification
Prestation d'adoption	
• En juin 2024, une loi a été adoptée pour créer une prestation d'assurance-emploi partageable de 15 semaines pour les parents par adoption et les parents par maternité de substitution. • Le projet de loi C-59 a aussi amendé le <i>Code canadien du travail</i> afin de garantir que les travailleurs dans des milieux de travail sous réglementation fédérale bénéficient de la protection d'emploi dont ils ont besoin	• Rendre le programme d'assurance-emploi inclusif des différentes façons dont les familles sont formées au Canada en fournissant aux parents par adoption ou par maternité de substitution le même nombre total de semaines de soutien à l'assurance-emploi que celui dont bénéficient les parents biologiques qui reçoivent des prestations de maternité et des prestations parentales.

pendant qu'ils reçoivent la prestation d'adoption. • Cette loi entrera en vigueur à une date qui sera fixée par décret du gouverneur en conseil.	

Loi no 1 d'exécution du budget de 2023, L.C. 2023, ch. 26 (projet de loi C-47)	
Élément	Justification
Création du Conseil d'appel en assurance-emploi	
• Le gouvernement a constitué le Conseil d'appel en assurance-emploi, chargé d'entendre les appels de décisions rendues au titre de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>, 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 perspectives 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)	
Élément	Justification
Élargir les mesures de soutien à l'emploi	
• Modification de la partie II de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> 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, et aider les employeurs à embaucher et former des travailleurs.

Loi no 1 d'exécution du budget de 2021, L.C. 2021, ch. 23 (projet de loi C-30)	
Élément	Justification
Augmenter le nombre de semaines de prestations de maladie de l'assurance-emploi de 15 à 26 semaines	

• 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). • Le <i>Code canadien du travail</i> 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.	• 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 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	
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)

Élément	Justification
Augmentation temporaire du nombre de semaines de prestations régulières	
- 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	
Les travailleurs autonomes inscrits au programme d'assurance-emploi 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*, commençant avec DORS/2020-61)

Élément	Justification
Une nouvelle prestation d'urgence	
Fournir une nouvelle prestation d'urgence qui est étroitement alignée avec les paiements de soutien du revenu en vertu de la <i>Loi sur la prestation canadienne d'urgence</i>.	Permettre que plusieurs demandes puissent être traitées rapidement en simplifiant les critères d'admissibilité et en facilitant l'automatisation.

Entre le 15 mars 2020 et le 3 octobre 2020, les demandes de prestations régulières et de prestations de maladie de l'assurance-emploi sont considérées comme des demandes pour la Prestation canadienne d'urgence.	
Faciliter l'accès aux prestations, notamment en vertu de l'Arrêté provisoire n° 8 et 9	
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; - 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.	Faciliter l'accès aux prestations d'assurance-emploi pendant la pandémie de COVID-19.

Loi concernant certaines mesures en réponse à la COVID-19, L.C. 2020, ch. 5 (projet de loi C-13)	
Élément	Justification
Pouvoir de prendre des arrêtés provisoires modifiant la loi	
La <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> a été modifiée afin de conférer au ministre de l'Emploi et du Développement social le pouvoir de prendre des arrêtés provisoires pour modifier la loi afin d'atténuer les répercussions économiques découlant de la COVID-19.	Faciliter la livraison de prestations et de soutien pour atténuer les impacts économiques de la COVID-19.

Loi no 2 d'exécution du budget de 2018, L.C. 2018, ch.27 (projet de loi C-86)	
Élément	Justification
Prestations parentales partagées	
À compter du 17 mars 2019, des semaines additionnelles de prestations parentales	Encourager une plus grande égalité entre les sexes au foyer et au travail en incitant tous

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 <i>Code canadien du travail</i> 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.	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.

Loi no 1 d'exécution du budget de 2018, L.C. 2018, ch. 12 (projet de loi C-74)	
Élément	Justification
Travail pendant une période de prestations	
• À compter du 12 août 2018, les règles de la disposition relative au Travail pendant une période de prestations sont devenues permanentes, ce qui permet aux prestataires de l'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.	• 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 prestations. • Les mères et les personnes avec une maladie ou une blessure ont plus de flexibilité et peuvent conserver une plus grande partie de

• Les nouvelles règles permanentes s'appliquent désormais aux prestations de maladie et de maternité.	leurs prestations d'assurance-emploi si elles/ils choisissent de travailler.

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. • Le projet de loi C-44 a aussi amendé le <i>Code canadien du travail</i> 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.	• 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. • Reconnaître 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 étant un membre de la famille seront	• 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.

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 <i>Code canadien du travail</i> 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 permettre 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.
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.	• Aider les parents à prendre plus de temps pour s'occuper d'un enfant. Les parents qui travaillent peuvent 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. Ils ne peuvent pas changer d'option une fois qu'ils ont commencé à recevoir des prestations parentales. • Les parents doivent choisir la même option. Les prestations peuvent être partagées et les parents peuvent les recevoir 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'est-à-dire, 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 (par exemple, counselling	• Les modifications apportées à <i>la Loi sur l'assurance-emploi</i> 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

d'emploi, aide à la recherche d'emploi), auparavant offerts aux chômeurs, pour inclure également les travailleurs employés. • 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 (par exemple, 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.	grand nombre de Canadiens à trouver et à conserver un emploi. Cela comprend les populations vulnérables comme les personnes handicapées et les peuples autochtones, ainsi que les travailleurs précaires.

Loi no 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'un « emploi convenable » en vertu de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>	
• Les modifications figurant à la section 1 de la partie IV de la <i>Loi no 2 d'exécution du budget de 2016</i> modifient la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> 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 un emploi en raison d'un conflit de travail; s'il est dans le cadre de l'occupation ordinaire du prestataire, 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	• 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, certaines exigences du

bons employeurs; ainsi que s'il est différent de l'occupation ordinaire du prestataire, un emploi à un taux de rémunération plus bas ou à des conditions moins favorables que le taux ou les conditions que le prestataire pourrait raisonnablement s'attendre à obtenir dans l'exercice de son occupation ordinaire.	<i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> 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.

Loi no 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 <i>Loi no 1 d'exécution du budget de 2016</i> modifient la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> 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 1^{er} 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 et aux prestations pour pêcheurs de l'assurance-emploi ont été éliminés. Des modifications ont également été apportées au <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> ainsi qu'au <i>Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)</i>. - 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,	- 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.

anciennement 910 heures) pour avoir accès aux prestations régulières d'assurance-emploi. ○ 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 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 <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>.	
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	• 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

pendant une période supplémentaire 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. Les régions ont vu leur taux augmenter 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 (DORS/2016-162)	
Élément	Justification
Modifications apportées à la définition d'« emploi convenable » en vertu du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i>	
Les modifications apportées au <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i>, 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. Les critères précis relatifs aux diverses catégories de prestataires et ceux liés aux délais de déplacement quotidiens ont été éliminés; et les critères liés à la rémunération offerte et au type de travail que les prestataires doivent accepter ont été assouplis.	Garantit une plus grande souplesse et simplifie les responsabilités en matière de recherche d'emploi.

• Ces modifications sont entrées en vigueur le 3 juillet 2016.	

Modifications réglementaires : Travail pendant une période de prestations (DORS/2016-162)	
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° 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. • En vertu 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. En vertu de la règle optionnelle, 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, sans que leurs prestations d'assurance-emploi soient touchées (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 optionnelle » ne s'appliquait pas aux prestataires qui recevaient des prestations spéciales pour les travailleurs autonomes, auxquelles seule la « règle par défaut » s'appliquait. • Ce projet pilote n° 20 a pris fin le 11 août 2018.	• Le projet pilote n° 20 examine de quelle façon 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° 8 examine si le fait de permettre aux prestataires de gagner un revenu plus élevé sans réduction de leurs prestations d'assurance-emploi les incite à accepter tout travail disponible. • Le projet pilote n° 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° 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° 17 ou ceux du projet pilote n° 18, la plus efficace pour encourager les prestataires à travailler davantage pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi. • Le projet pilote n° 19 fournit des données supplémentaires permettant d'évaluer l'efficacité des paramètres du projet pilote et de déterminer la méthode, soit les paramètres du projet pilote n° 17 ou ceux du

• Depuis 2005, un certain nombre de projets pilotes visant le travail pendant une période de prestations de l'assurance-emploi ont été lancés. ○ Le projet pilote n° 8 entré en vigueur le 11 décembre 2005 dans 23 régions économiques de l'assurance-emploi ayant un taux de chômage de 10 % ou plus. Les paramètres de ce projet pilote ont été relancés à l'échelle nationale en 2008 dans le cadre du projet pilote n° 12, qui a ensuite été prolongé (à compter du 12 octobre 2010) jusqu'au 6 août 2011. ○ 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 n° 17), qui a été offert à l'échelle nationale jusqu'au 4 août 2012. ○ Ces projets pilotes (projets pilotes n° 8, n° 12 et n° 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 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, la plus efficace pour encourager les prestataires à travailler davantage pendant qu'ils touchent des prestations d'assurance-emploi.

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 1^{er} 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 <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> 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 <i>Code canadien du travail</i> afin de veiller à ce que les	• 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.

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.	

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 (DORS/2014-160)	
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 <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> ont ajouté une règle spéciale pour déterminer le taux de chômage au Yukon, aux Territoires du Nord-Ouest et au Nunavut. En raison de limites liées aux données historiques, il n'était pas possible d'établir les taux de chômage réels pour ces régions avant l'adoption de ces modifications. 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 ou 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. • 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.	• 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). • 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 no 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 <i>Loi no 2 sur le plan d'action économique de 2014</i> modifiait l'article 96 de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> 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. • 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	• Garantit la réalisation d'économies pour les employeurs en ce qui touche leurs obligations relatives aux cotisations d'assurance-emploi. • 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.

présenter une demande distincte pour recevoir ce crédit.	

Loi no 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 modification législative permet aux prestataires qui tombent malades ou qui se blessent pendant qu'ils touchent des prestations de compassion ou pour PEGM d'accéder plutôt 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.	- 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. - Accroît la souplesse et la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi.

Modifications réglementaires : Accès aux prestations de maternité et parentales (DORS/2012-260)	
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
<i>Loi sur l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada</i>	
Depuis le 7 mars 2013, l'application de la <i>Loi sur l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada</i> est suspendue.	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 <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>, et qu'ils offrent en permanence une stabilité et une prévisibilité aux cotisants.

<i>Loi visant à aider les familles dans le besoin, L.C. 2012, ch. 27 (projet de loi C-44)</i>	
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 <i>Code canadien du travail</i> 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	Reconnaît qu'il peut être difficile pour un parent qui tombe malade ou qui se blesse de

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 de choisir d'interrompre celles-ci afin d'avoir accès aux prestations de maladie. Les prestataires peuvent ensuite recommencer à toucher le reste de leurs prestations parentales, au besoin, une fois que leurs prestations de maladie ont été reçues.	prendre soin de son enfant et d'établir un lien affectif avec lui. • Accroît la souplesse et la capacité d'adaptation du régime d'assurance-emploi.

Loi 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. • De concert avec les modifications réglementaires (DORS/2012-261), 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 régulières ou pour pêcheurs de l'assurance-emploi. • 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 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 régulières ou pour pêcheurs de l'assurance-emploi.
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	• 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.

gains assurables étaient les plus élevés au cours de la période de référence. • 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.	
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 maintienne un équilibre sur une période prolongée. • 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 : ○ 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	• Élimine le chevauchement administratif dans les services des appels et des tribunaux en regroupant l'administration de plusieurs tribunaux. • Cette nouvelle approche portant sur les appels a amené la mise en œuvre d'une série de mesures visant à améliorer l'efficacité, à simplifier et moderniser le processus et à réduire les coûts.

sécurité du revenu pour les appels liés au RPC et à la SV. Un vice-président dirige chaque section de cette division. ○ la Division d'appel entend des appels concernant des décisions rendues par la Division générale. Un troisième vice-président dirige cette division. • Avant de pouvoir déposer un appel relatif à l'assurance-emploi au TSS, les clients doivent présenter une demande de révision officielle. Il s'agit d'un processus par lequel les clients de l'assurance-emploi en désaccord avec la décision de la Commission de l'assurance-emploi du Canada soumettent 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 normalement examinés par un comité composé d'un seul membre qui prend 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 1^{er} avril 2013.	

<i>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)</i>	
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	• 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.

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.	

Modifications réglementaires : Projet pilote relatif aux 14 meilleures semaines (DORS/2011-127)	
Élément	Justification
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. - 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.	- Visé 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 de référence (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.

Modifications réglementaires : Prolongation des prestations d'assurance-emploi (DORS/2010-214)	
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 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 1^{er} 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 1^{er} 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 jusqu'au 15 septembre 2012, ou plus tôt en cas de reprise économique soutenue. Un élément déclencheur automatique a été mis	• 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 période de la 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.

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).	

<i>Loi sur l'équité pour les familles militaires (assurance-emploi), L.C. 2010, ch. 9 (projet de loi C-13)</i>	
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.

<i>Loi sur l'emploi et la croissance économique, L.C. 2010, ch. 12 (projet de loi C-9)</i>	
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 1^{er} janvier 2009, date à compter de laquelle le Compte de l'assurance-emploi fut fermé et l'Office de financement de l'assurance-emploi du Canada (OFAEC) devait veiller à ce que les recettes et les dépenses de l'assurance-emploi s'équilibrent. - Cette modification abroge la disposition en vertu de laquelle des avances provenant du Trésor étaient versées au Compte de l'assurance-emploi, ainsi que la disposition en vertu de laquelle des intérêts pouvaient être payés sur le solde du Compte de l'assurance-emploi. - L'obligation de l'OFAEC d'établir les taux de cotisation à l'assurance-emploi en vertu de l'article 66 de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> 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 1^{er} janvier 2009.	- Accroît davantage la transparence et l'efficacité du financement du régime d'assurance-emploi. - Correspond aux mesures prises en 2008 pour mettre sur pied l'OFAEC.

<i>Loi sur l'équité pour les travailleurs indépendants</i>, 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	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.

prestations sont versées depuis le 1 ^{er} janvier 2011. • Ces prestations correspondent à celles dont bénéficient les employés salariés en vertu du régime actuel d'assurance-emploi.	

Modifications réglementaires : Aide à la transition de carrière (DORS/2009-130)	
Élément	Justification
Initiative d'Aide à la transition de carrière	
• Deux mesures visaient à aider les travailleurs de longue date : ○ l'Initiative de prolongement de l'assurance-emploi et d'encouragement à la formation prolongeait la durée des prestations régulières d'assurance-emploi jusqu'à un maximum de 104 semaines pour les travailleurs de longue date qui participaient à une formation de long terme, y compris une période maximale de 12 semaines de prestations régulières d'assurance-emploi pour la recherche d'un emploi; ○ l'Initiative d'investissement des indemnités de départ 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.

Loi d'exécution du budget de 2009, L.C. 2009, ch. 2 (projet de loi C-10)	
Élément	Justification
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 <i>l'affaire CSN-Arvida</i>, 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 modifiant la Loi sur l'assurance-emploi et augmentant les prestations, L.C. 2009, ch. 30 (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.

Loi d'exécution du budget de 2008, L.C. 2008, ch. 28 (projet de loi C-50)	
Élément	Justification
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 : - d'établir les taux de cotisation à l'assurance-emploi de façon transparente; - de gérer un compte distinct dans lequel les cotisations excédentaires étaient conservées et investies; et - 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 (DORS/2005-369, DORS/2008-257)	
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	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 <i>Loi sur l'assurance-emploi</i>.

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.	

Modifications réglementaires : Régime québécois d'assurance parentale (DORS/2005-366, DORS/2006-350)	
Élément	Justification
Régime québécois d'assurance parentale	
- Depuis le 1^{er} 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 <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> offre aux résidents du Québec une réduction des cotisations à l'assurance-emploi qui reflète les économies pour le Compte des opérations de l'assurance-emploi entraînées par l'offre de prestations de maternité et parentales du gouvernement du Québec.	Assure la cohérence par rapport aux dispositions de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> 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.

Modifications réglementaires : Prestations de compassion de l'assurance-emploi (DORS/2006-135)	
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 1^{er} 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 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	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.

compassion simultanément ou successivement. Des modifications correspondantes au <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i> ont été effectuées en vertu du DORS/2003-393.	

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 du nombre de semaines pendant lesquelles l'enfant est hospitalisé, jusqu'à 104 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 <i>McAllister-Windsor</i>.

Modifications réglementaires : Disposition relative aux petites semaines (DORS/1997-245, DORS/1998-551, DORS/2001-495, DORS/2003-306, DORS/2005-317)	
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	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

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.	des prestataires faisait en sorte que le montant des prestations hebdomadaires d'assurance-emploi était moindre. Cette approche pour calculer les taux de prestations 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 : - les nouveaux demandeurs de prestations régulières ou de prestations pour	Corrige un écart, car une analyse a révélé que la disposition relative au remboursement des prestations avait des répercussions

pêcheurs sont désormais exemptés du remboursement des prestations; ○ les prestataires de prestations spéciales (de maternité, parentales et de maladie) ne sont plus tenus de rembourser ces prestations; ○ le seuil de remboursement des prestations régulières et des prestations pour pêcheurs 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.	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 1^{er} 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 prestations parentales n'aient désormais qu'à travailler le même nombre d'heures que les autres travailleurs pour être admissibles aux prestations régulières.	• Fait en sorte que les parents qui réintègrent la population active à la suite d'une absence prolongée dans le but d'élever de jeunes enfants ne soient pas pénalisés.
Maximum de la rémunération assurable	
• 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.	• Garantit que le MRA ne soit pas inférieur à 39 000 \$.

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 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.	Offre une plus grande souplesse et favorise la participation au marché du travail en 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	- 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 :

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.	○ reconnaissant les régimes de travail intenses de certains employés; ○ corrigeant une anomalie du régime d'assurance-chômage, alors que les semaines de 15 heures ou de 50 heures de travail comptaient toutes deux comme une semaine; ○ éliminant le piège des 14 heures, puisque dans le cadre de l'assurance-chômage, les personnes qui travaillaient moins de 15 heures (soit tout le temps, soit par moment) pour un seul employeur n'étaient pas assurées ou entièrement assurées.
Personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active	
• Depuis juillet 1996, les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active avaient besoin de 26 semaines 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. ○ 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 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	• Brise le cycle de dépendance en veillant à ce que les travailleurs, en particulier les jeunes, créent des liens plus forts avec le marché du travail avant de toucher des prestations d'assurance-emploi. • Rétablit les principes d'assurance du régime en veillant à ce que les travailleurs y contribuent de façon raisonnable avant de toucher des prestations. • Renforce le lien entre les efforts au travail et le droit aux prestations.

pour pêcheurs de l'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. ○ 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.	
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 qu'il était de 448 \$ en 1995 et de 465 \$ durant les 6 premiers mois de 1996.	• 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 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	• Incite grandement à travailler plus longtemps que la période minimale requise pour être admissible aux prestations (au moins 2

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.	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 \$ (tel que prévu dans le <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i>) reçoivent un supplément en plus de leurs prestations de base d'assurance-emploi. • En vertu du <i>Règlement sur l'assurance-emploi</i>, 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 1997, l'exemption était seulement 25 % du taux de prestations hebdomadaires.	• Aide les prestataires à faible revenu. • Encourage les prestataires à maintenir leur participation au marché du travail, et accroît leurs gains provenant du travail.
Remboursement des prestations (récupération)	
• Le taux de remboursement des prestations était fixé à 0,30 \$ pour chaque dollar de revenu net dépassant le seuil. • Le seuil de revenu net était de 48 750 \$ pour les personnes ayant accumulé 20 semaines de prestations ou moins au cours des 5 années précédentes (l'ancien niveau étant de 63 570 \$). Le taux de remboursement	• 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).

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.	
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 pour pêcheurs touchés 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 assurable soit atteint. Aucun minimum ou maximum hebdomadaire n'a été fixé pour déterminer les gains.	- Rend le régime plus équitable et plus équilibré, puisque tous les gains sont assurables. - Réduit 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 <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> : Prestations d'emploi et service national de placement	
• La partie II de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> prévoit l'établissement des prestations d'emploi et du service national de placement. • Elle prévoit également 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 ou Programme de formation pour les compétences et l'emploi destiné aux Autochtones).	• Facilite l'établissement et l'administration des prestations d'emploi et du service national de placement.